

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

IDHEAP



Rapport à l'attention du Bureau fédéral de  
l'égalité entre femmes et hommes BFEG

***Rapport sur le contrôle des pratiques salariales  
au regard de l'égalité entre femmes et hommes  
dans les administrations cantonales et  
communales***

Résultats de l'enquête EPSACC-2014

Dr. Christophe Koller  
Chef de projets à l'IDHEAP et responsable de la BADAC  
Lausanne  
Directeur ESEHA  
Berne

Etat au 9 avril 2015

## Termes de référence

Auteur	Dr. Christophe Koller (mandataire), Chef de projets à l'IDHEAP et responsable de la BADAC, directeur de l'ESEHA
Titre	Rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales. Résultats de l'enquête EPSACC-2014
Mandant	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, Département fédéral de l'intérieur, Berne
Attribution du mandat	Mars 2014
Remise du rapport	Octobre 2014
Proposition sur la manière de citer	Koller C. (2014), Rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales. Résultats de l'enquête EPSACC-2014
Indépendance des résultats et des avis	Le mandataire atteste qu'il a bénéficié de toute l'autonomie requise dans la conduite de son analyse. Dans ce rapport, les résultats et les avis sont exprimés en toute indépendance. Par conséquent, ces résultats et ces avis ne reflètent pas nécessairement la position du mandant et n'engagent donc pas ce dernier.
Adresse du mandataire	Christophe Koller C/o ESEHA Herzogstr. 25 CH – 3014 Berne T 078 606 20 11 christophe.koller@unil.ch <a href="http://www.badac.ch">www.badac.ch</a> ; <a href="http://www.esaha.ch">www.esaha.ch</a>

## Abréviations, définitions

ABAKABA	Méthode analytique d'évaluation du travail permettant de vérifier que le classement salarial des fonctions ne contient pas de biais de genre
AIMP	Accord intercantonal sur les marchés publics
APC	Administration publique centrale <sup>1</sup>
BADAC	Base de données des cantons et des villes suisses
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CPS	Contrôle des pratiques salariales
Degré de décentralisation	Emplois communaux divisés par la somme des emplois communaux et cantonaux, multiplié par 100 (en EPT)
EPSACC	Enquête sur les pratiques salariales entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales
ESEHA	Association ESEHA (Etat-Société-Economie-Histoire-Administration)
ESPA	Enquête sur la population active
ESS	Enquête sur la structure des salaires
EPT	Equivalent plein temps
F-H	Femmes-Hommes
ILO	International Labor Organisation
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
Logib	Instrument d'autocontrôle de l'égalité des salaires de la Confédération, basé sur la méthode statistique d'analyse de régression, permettant de vérifier que la pratique salariale d'une entreprise ne contient pas de discrimination systématique en raison du genre
N	Nombre de personnes
NOGA	Nomenclature générale des activités économiques de l'OFS
Q	Question (suivie dans cette étude du numéro de la question ; voir questionnaire en annexe)
OFS	Office fédéral de la statistique
RH	Ressources humaines
STATENT	Statistique des entreprises

Les noms de ville sont écrits en toutes lettres (Berne, Genève) tandis que les cantons sont désignés sous forme abrégée (BE, GE).

<sup>1</sup> Y compris activité de tutelle de la santé et de l'éducation (NOGA 2008 : Code 84 « Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire »).

## Sommaire

<b>Abréviations, définitions</b> .....	<b>3</b>
<b>Résultats en bref</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Méthode et sources</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Méthode d'enquête</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2 Echantillon et taux de réponses</b> .....	<b>9</b>
<b>2.3 Autres sources</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Résultats</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1 Les emplois et les salaires de la fonction publique cantonale et communale selon le genre</b> .....	<b>11</b>
3.1.1 Le personnel de la fonction publique selon type d'employeur .....	11
3.1.2 Ecart salariaux selon le type d'employeur et la branche économique .....	13
3.1.3 Salaires de la fonction publique cantonale selon le sexe et le canton.....	16
<b>3.2 Contrôle des pratiques salariales dans les administrations publiques cantonales et communales: premiers résultats</b> .....	<b>20</b>
3.2.1 Prévalence du CPS dans le secteur public cantonal et communal.....	20
3.2.2 Marchés publics .....	28
3.2.3 Subventions .....	28
3.2.4 Contrôle spécialisé .....	29
3.2.5 Projets de mesures de CPS et besoin d'informations .....	29
<b>4. Conclusions et recommandations</b> .....	<b>30</b>
<b>5. Bibliographie, sitographie</b> .....	<b>31</b>
<b>6. Annexes</b> .....	<b>33</b>
Liste des administrations de l'échantillon.....	33
Questionnaire (version française).....	34

## Résultats en bref

L'objectif de cette étude est de faire le point sur les analyses et contrôles des pratiques salariales du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes dans et par les administrations cantonales et communales en Suisse.

La première partie du rapport décrit le niveau et la répartition de l'emploi selon le sexe et le type d'employeur ainsi que le niveau des salaires et les écarts salariaux dans l'administration publique centrale (APC), cantonale et communale, sur la base des données de l'OFS. Ce domaine est encore très peu étudié et les sources y sont rares et difficiles d'accès.

La deuxième partie décrit la situation du contrôle des pratiques salariales (CPS) dans les administrations publiques cantonales et communales ainsi que pour les marchés publics et les subventions octroyés par ces institutions.

Voici en résumé les constats que l'on peut faire à l'issue de cette analyse :

- a) L'estimation des CPS s'est faite sur la base d'une enquête adressée à 26 cantons et 137 villes de plus de 10 000 habitants. Le taux de réponses a atteint 85 % pour les cantons (22/26) et 34 % pour les villes (47/137). Cela dénote un **large intérêt porté à la problématique de l'égalité salariale**.
- b) En 2011, l'administration publique centrale (APC) comptait **300 000 employé-e-s en équivalents plein temps (EPT)**, dont 59 % pour les cantons, 29 % pour les communes et 13 % pour la Confédération.
- c) **La part des femmes dans la fonction publique** était au plan **cantonal** de 49,5 %, au plan **communal** de 46 % et au plan **fédéral** de 29,5 %.
- d) Concernant les **emplois féminins dans l'ensemble des APC**, 63 % relevaient des cantons, 29 % des communes et 8 % de la Confédération.
- e) Le volume global des emplois relevant des administrations publiques ou d'entreprises bénéficiant de marchés publics ou de subventions est important. Il représente approximativement **30 % à 40 % de la totalité des emplois** en Suisse.
- f) D'après les statistiques de l'OFS, **en 2012, les écarts salariaux** médians en raison du sexe sont plus élevés dans les administrations cantonales (16,4 %) que dans l'administration fédérale (12,3 %) et communale (6,8 %). Les écarts sont plus importants dans les domaines où la part des femmes est faible (production, gestion des déchets, activités spécialisées et techniques, etc.) ; ils sont en revanche moins importants pour les emplois où les femmes sont majoritaires (santé, social, éducation).
- g) Selon l'OFS, en 2012, **l'écart salarial médian en raison du sexe est de 18,9 % dans le secteur privé**, avec une légère tendance à la hausse.
- h) Selon l'OFS, en 2010, la discrimination s'est élevée en moyenne à 8,7 % pour le secteur privé, soit un **manque à gagner total évalué à 7,7 milliards pour les femmes** sur l'ensemble de l'année.
- i) **La majorité (54 %) des APC** cantonales et communales a déclaré réaliser des **contrôles des pratiques salariales (CPS)** ou avoir l'intention de le faire dans un avenir proche (10 %).
- j) La **prévalence des CPS** apparaît plus élevée pour les cantons (64 %) que pour les villes (49 %). Les cantons alémaniques (67 %) et les villes romandes (52 %) annoncent davantage de contrôles. Parmi les villes alémaniques, 20 % déclarent ne pas savoir ce qu'il se passe. La fréquence des contrôles ne s'est renforcée que tout dernièrement (2012-2013).

- k) A la question portant sur les **méthodes d'analyse ou de contrôle des pratiques salariales**, 42 % signalent l'évaluation des fonctions (p. ex. ABAKABA) et 40 % l'analyse de régression (p. ex. Logib), les autres indiquant l'usage de méthodes différentes.
- l) Quant aux instruments et procédures de contrôle utilisés, 24 % privilégient l'autocontrôle via Logib, 17 % recourent au partenariat social du Dialogue sur l'égalité des salaires, 6,5 % à la certification privée equal-salary, le reste à un autre instrument ou à une procédure différente.
- m) Parmi les 36 administrations ayant procédé à des contrôles, **13 (36 %) déclarent avoir constaté des discriminations**, systématiques ou occasionnelles.
- n) A la question portant sur les **corrections** des discriminations observées, parmi les 36 contrôles, **4 cantons et 6 villes répondent avoir pris des mesures (28 %)**, 2 cantons et 2 villes affirment que des mesures sont prévues (10 %), le solde (soit la majorité) jugeant des mesures non nécessaires.
- o) Le contrôle dans le cadre des **marchés publics** est nettement moins fréquent. Seules 14 collectivités cantonales ou communales (20 %) possèdent des dispositions légales à ce propos.
- p) Pour les **subventions publiques**, à peine 10 % des collectivités (2 cantons et 5 villes) procèdent à des CPS.
- q) Suivant les principes d'une gouvernance transparente, 39 % des répondants **déclarent communiquer les résultats** de leurs évaluations de l'égalité salariale au sein des APC à l'interne et 28 % à l'interne comme à l'externe.
- r) Quinze administrations (8 cantons et 7 villes) ont développé des **projets de promotion de l'égalité**, notamment de l'égalité salariale, avec une personne spécialiste désignée.
- s) Dans l'ensemble, les administrations interrogées ont donné **peu de précisions sur les activités de contrôle et les résultats chiffrés obtenus**. Plusieurs n'ont pas indiqué les méthodes ou les outils de mesure spécifiques aux questions d'égalité, tout en indiquant que la question était traitée et le problème, réglé.
- t) Concernant le besoin **d'informations complémentaires**, 28 collectivités publiques (38 %) en ont fait mention.

Au vu de ces observations, quatre **recommandations** peuvent être émises à l'attention des pouvoirs publics :

- I. Livrer les données exhaustives sur les salaires dans les APC lors de l'Enquête suisse sur la structure des salaires ; faire analyser dans le détail la structure salariale du secteur public selon le genre et le type d'employeur (Confédération, cantons, communes) ; communiquer régulièrement les résultats
- II. Informer les administrations cantonales et communales sur les standards et outils en matière de contrôle de l'égalité salariale
- III. Diffuser les meilleures pratiques des cantons et des villes en matière de contrôle de l'égalité salariale, avec le soutien de l'exécutif, en s'appuyant sur la collaboration des ressources humaines, des services adjudicateurs ou subventionneurs et des bureaux de l'égalité
- IV. Publier les résultats de cette enquête et la reconduire périodiquement.

## 1. Introduction

Le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes, inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 (Art. 8, al. 3 – RS 101), exige un salaire égal pour un travail de valeur égale. Tant la Constitution que la Loi fédérale sur l'égalité (LEg – RS 151.1) interdisent en particulier la discrimination en matière de rémunération.

En outre, l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP – RS 172.056.5) du 25 novembre 1994, révisé le 15 mars 2001, précise que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe devant être respecté lors de l'octroi de marchés publics (art. 11, lettre f). Il s'agit d'une question à la fois de justice et de loyauté dans la concurrence. En effet, les soumissionnaires qui respectent les dispositions légales ne doivent pas être désavantagés par rapport à ceux qui ne les respectent pas (Strub 2004). Des dispositions analogues existent dans quelques cas pour les subventions publiques.

La question des inégalités et discriminations salariales touche tous les secteurs économiques, tous les types d'employeurs et tous les pays (Eyraud 1995, ILO 2005, OCDE 2012 et 2013, Commission européenne 2014). La Suisse ne fait pas exception à la règle. Les différences observées entre les sexes au niveau des salaires apparaissent généralement moins élevées dans le secteur public que dans le secteur privé. La présence de législations spécifiques semble avoir peu d'effet, alors que l'on pourrait s'attendre à l'absence de discrimination (Maleh 2008).

La Suisse se présente comme un modèle politico-administratif caractérisé par un niveau d'inégalité des revenus relativement modéré ( $Gini < 0,4$ )<sup>2</sup>. Toutefois, avec 26 systèmes cantonaux et près de 2352 communes (état au 1<sup>er</sup> janvier 2014), la description et l'analyse du fonctionnement des entités publiques selon le sexe sont particulièrement difficiles, y compris au niveau de la structure et du profil des emplois, de la répartition des fonctions et de la distribution des salaires (Koller-BADAC, 2006-2013, OFS-ESS 1994-2014). On observe des disparités importantes entre les cantons, mais aussi entre les villes. Les ressources économiques et financières à disposition, la situation géographique, la culture mais aussi l'orientation politique ou managériale exercent une influence sur les pratiques salariales et le mode de contrôle de ces pratiques. De plus, à quelques exceptions près, peu de collectivités publiques ont entrepris des analyses salariales permettant de se faire une idée précise du respect de la LEg par les institutions étatiques.

L'Etat est un employeur important, avec 300 000 collaboratrices et collaborateurs en équivalents plein temps (EPT) pour l'administration publique centrale (APC)<sup>3</sup> (Situation 2011, OFS-STATENT).

Parmi ces emplois, 59 % se situent dans les administrations cantonales, 29 % dans les communes et 13 % à la Confédération (chiffres arrondis à l'unité).

La part des personnes actives de l'APC constitue, selon le canton, de 6 à 12 % de l'ensemble des personnes actives (Koller 2008, 2010, 2012, 2013). La part des femmes s'élève à 50 % pour les cantons, 46 % pour les communes et 30 % pour la Confédération, toutes classes salariales confondues. Ce pourcentage varie de 30 % à 80 % selon les domaines d'activité, ce qui fait de l'APC un débouché important pour les femmes.

---

<sup>2</sup> Il existe toutefois de grandes différences d'un canton à l'autre (de 0,28 à Uri à 0,51 à Schwyz) et d'une ville à l'autre (de 0,27 à Birsfelden à 0,64 à Freienbach) (Source : [www.badac.ch](http://www.badac.ch) / <http://www.estv.admin.ch> 2006).

<sup>3</sup> Selon la nomenclature générale des activités économiques de l'OFS (NOGA 2008) : Code 84 « Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire ».

Si on y ajoute les personnes employées par des entreprises intéressées par les marchés publics ou par des organisations bénéficiant de subventions étatiques, cette part augmente et peut être approximativement estimée entre 30 % et 40 % des emplois, selon les investissements consentis par les collectivités publiques (Confédération, cantons, communes, corporations de droit public) dans les travaux publics, la production énergétique ou encore la santé et l'éducation<sup>4</sup>.

La réduction des inégalités salariales dans le secteur public apparaît d'autant plus décisive que les femmes constituent la majorité des personnes employées dans les domaines où l'Etat joue un rôle central : éducation, hébergement médico-social, santé (70-80 % selon STATENT-2011). En outre, les collectivités publiques doivent promouvoir les meilleures pratiques en matière d'égalité de traitement et montrer l'exemple en luttant contre toute forme de discrimination, ceci aussi dans les secteurs où sont attribués des marchés publics ou des subventions.

Selon les derniers chiffres de l'OFS datant de 2012, l'écart salarial médian atteignait 13,6 % entre les femmes et les hommes dans le secteur public, en augmentation par rapport à 2010 (12,2 %). Plus précisément, on constate une différence médiane en défaveur des femmes de 16,4 % dans les administrations cantonales, de 12,1 % dans l'administration fédérale et de 6,7 % dans les administrations communales.

En 2012, dans le secteur privé, la différence médiane atteignait 18,9 %, là aussi en augmentation par rapport à 2010 (18,4 %).

Toujours selon l'OFS, en 2010, la part discriminatoire, c'est-à-dire la part qui ne trouve pas d'autre origine que le sexe, s'est élevée pour le secteur privé à 8,7 % en moyenne, soit un manque à gagner total pour les femmes évalué à 7,7 milliards sur l'ensemble de l'année.

Or, si les données permettant de mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein du secteur public sont relativement bien documentées pour la Confédération, il n'existe pas de bilan détaillé de l'égalité salariale au niveau des cantons et des communes. Dès lors, nul n'est à même de mesurer les effets des éventuelles mesures d'encouragement introduites ou des types de contrôles réalisés.

## 2. Méthode et sources

### 2.1 Méthode d'enquête

Vu le grand nombre d'entités publiques retenues dans l'échantillon de départ (26 cantons et 137 villes), il a été décidé de réaliser une enquête en ligne. Dès lors, un questionnaire a été créé avant d'être transposé en ligne afin d'obtenir les résultats au plus vite. Cette enquête

---

<sup>4</sup> Cet ordre de grandeur correspond à la quote-part moyenne de l'Etat en pourcent du PIB (32,7 % en 2012) (cf. AFF, Statistique financière: agrégats principaux, chiffres clés, prévisions, <http://www.efv.admin.ch/f/dokumentation/finanzstatistik/index.php>). Bien que les études juridiques et économiques se soient multipliées ces dernières années à ce propos, aucune estimation plus précise au niveau du nombre d'employé-e-s concernés n'a pu être trouvée. En 2012, l'administration centrale fédérale a acheté des biens et des services pour un montant total de 5,4 milliards de francs (source : Feuille d'information « Achats durables de la Confédération, juillet 2014. URL : [www.efd.admin.ch/themen/bau\\_und\\_logistik/index.html?lang=fr](http://www.efd.admin.ch/themen/bau_und_logistik/index.html?lang=fr) »).

avait pour objectif de faire le point sur la situation des pratiques salariales femmes-hommes dans les administrations publiques cantonales et communales (EPSACC)<sup>5</sup>.

Le questionnaire s'est finalement articulé en neuf blocs couvrant les méthodes d'évaluation ou d'analyse et les outils de contrôle des inégalités, en distinguant les administrations centrales cantonales et communales<sup>6</sup>, ainsi que les pratiques relatives aux marchés publics attribués et aux subventions octroyées.

Disponible en version française et allemande, il comprenait en tout 140 variables (cf. annexe). Il a été administré avant tout sous forme interactive via le serveur d'enquêtes en ligne *Limesurvey* mis à disposition par l'association ESEHA<sup>7</sup>, avec la possibilité de remplir le questionnaire sous forme de fichier PDF.

L'enquête a fait l'objet d'un test préalable auprès de deux cantons et trois villes fin avril 2014 et a été lancée entre le 14 mai (auprès des villes) et le 22 mai 2014 (auprès des cantons). Le délai de réponse a été fixé au 30 mai pour les villes et au 15 juin pour les cantons, soit un délai court pour ce type d'enquête. Deux rappels ont été adressés avec un délai de réponse final repoussé au 30 juin 2014 pour les cantons et au 7 juillet pour certaines villes.

La démarche s'est articulée autour de différents axes afin d'optimiser le taux de réponse, en passant par les bureaux de l'égalité pour les cantons (18) et les villes (5) qui en possèdent et par les services RH, les autorités et/ou les organes d'état-major pour les autres.

Il a été décidé de passer prioritairement par les bureaux de l'égalité, préavisés, afin de motiver la récolte des informations et de coordonner celle-ci avec l'ensemble des collectivités publiques. Pour les administrations ne possédant pas de tels bureaux, généralement de plus petite taille, ce sont les directions du personnel, voire les chancelleries et les secrétariats communaux qui ont été contactés et ont livré l'information. Notons ici que dans de nombreux cas, plusieurs services ont dû être sollicités afin de pouvoir répondre aux questions.

La recherche des personnes de contact n'a pas été aisée, non seulement parce que la répartition des tâches est différente d'une administration à l'autre, mais aussi parce que les domaines concernés sont divers (personnel, marchés publics et subventions).

Si cette approche diversifiée a pu créer des problèmes de coordination interne pour quelques cantons et villes, elle s'est avérée dans l'ensemble très payante, avec un taux de réponse élevé pour ce type d'enquête (Fig. 1).

Après les contrôles de plausibilité et les corrections d'usage, les données ont été analysées à l'aide d'Excel et de SPSS sans pondération des résultats.

## 2.2 Echantillon et taux de réponses

L'échantillon de départ était composé de 26 cantons et de 137 villes de plus de 10 000 habitants, soit un total de 163 administrations. Près de la moitié des administrations ont achevé la récolte des données et validé les réponses dans les temps impartis, soit un nombre de 69, équivalant à 42,3 %. Parmi la totalité des répondants, on compte 22 cantons (32 % de

---

<sup>5</sup> Le questionnaire, ainsi qu'une orientation générale, est disponible sur le site de l'Association ESEHA ([www.esaha.ch](http://www.esaha.ch)), association partenaire de l'UNIL/IDHEAP-BADAC pour programmer et exécuter ce type d'enquête.

<sup>6</sup> NOGA 2008 : Code 84 « Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire ».

<sup>7</sup> [www.esaha.ch](http://www.esaha.ch).

l'échantillon net, taux de réponse : 85 %) et 47 communes urbaines (68 % de l'échantillon net, taux de réponse : 34 %), se situant pour les cantons largement au-dessus de l'objectif fixé (60 %) et pour les villes légèrement en dessous (40 %).

Les collectivités qui n'ont pas répondu au questionnaire présentent un profil assez homogène : ce sont surtout de petites villes, principalement alémaniques, du centre et de l'est de la Suisse. Seuls quatre cantons ont regretté de ne pas pouvoir répondre dans les temps impartis : AI, BL, GR et NW. Pour LU, les résultats sont incomplets du fait d'un manque de temps pour la récolte des données.

Fig. 1 Population, échantillon et taux de réponse selon le type d'employeur et la langue majoritaire au 1.7.2014

Population selon le type d'employeur	N	Pour-cent
Cantons	26	16.0
Villes (>10 000 habitants)	137	84.0
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100.0</b>
Participants selon le type d'employeur*	Participants	Taux de réponse
Cantons	22	84.6
Cantons latins	7	100.0
Cantons alémaniques	15	78.9
Villes	47	34.3
Villes latines	21	53.8
Villes alémaniques	26	26.5
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>42.3</b>

\* Nombre de questionnaires retournés sur le total des administrations contactées

Au final, la totalité des cantons latins et 79 % des cantons alémaniques ont participé à l'enquête. Le taux de réponse des villes latines (54 %) s'avère lui aussi supérieur à celui de leurs consœurs alémaniques (27 %). Toutefois, on constate globalement que l'échantillon est représentatif des différentes régions et des cantons. Il est enfin à noter que toutes les grandes villes de plus de 100 000 habitant-e-s ont participé à l'enquête, à savoir Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Winterthur et Zurich.

## 2.3 Autres sources

Les derniers résultats relatifs à l'emploi datent de 2011 et sont tirés de la statistique (administrative) des entreprises publiée par l'OFS (STATENT).

Les statistiques des salaires proviennent de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS), aussi réalisée par l'OFS, dont les dernières données portent sur la situation en 2012 et sont en cours d'analyse.

Concernant les salaires dans les administrations publiques cantonales, les derniers résultats disponibles par canton ont été publiés en 2006, dans le cadre d'une collaboration entre l'OFS et la BADAC. Ils portent sur l'année 2004. A notre connaissance, aucun résultat n'a été publié depuis. Certains cantons procèdent cependant à leurs propres analyses détaillées et communiquent à ce propos.

Avant de présenter dans le détail les résultats de notre *Enquête sur les pratiques salariales liées à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les administrations*

*cantonaux et communaux* (EPSACC), nous allons fournir quelques informations contextuelles relatives au profil des emplois et au niveau des salaires, respectivement des écarts salariaux dans le secteur public cantonal et communal au sens strict (« petit Etat ») sur la base des données de l'OFS (STATENT, ESS).

**Définition – L'administration publique centrale (APC)** comprend les emplois couverts dans la nomenclature générale des activités économiques de l'OFS (NOGA 2008, Code 84) par les formes juridiques suivantes : 21. Cantons, 22. Districts et 23. Communes, soit les activités régaliennes de l'Etat (administration générale, justice et police, activités de tutelle destinées à l'économie, la sécurité sociale et la santé, ainsi que l'enseignement)<sup>8</sup>.

### 3. Résultats

#### 3.1 Les emplois et les salaires de la fonction publique cantonale et communale selon le genre

##### 3.1.1 Le personnel de la fonction publique selon le type d'employeur

En Suisse, en 2014, le taux d'activité net des personnes âgées de 15 à 64 ans (OFS-ESPA) atteint 84 % : 88 % pour les hommes et 79 % pour les femmes, soit l'un des taux les plus élevés en Europe.

Le secteur tertiaire représente un débouché important pour les femmes, avec 137 149 postes en équivalents plein temps (EPT) uniquement pour l'APC (Fig. 2.1). Les femmes sont plutôt actives dans les domaines de l'administration générale, de l'éducation, de la santé et du social. Elles occupent dès lors près de la moitié des postes de l'APC, tant pour les cantons (49,5 %) que pour les communes (45,9 %). Ce taux est en constante augmentation depuis la Seconde Guerre mondiale pour tous les pays (Kesler 1980, Maruani-Reynaud 1993, Koller 2013 : 513-515).

Fig. 2.1 Employé-e-s du secteur public selon la forme juridique, 2011 (cantons, communes, Confédération)

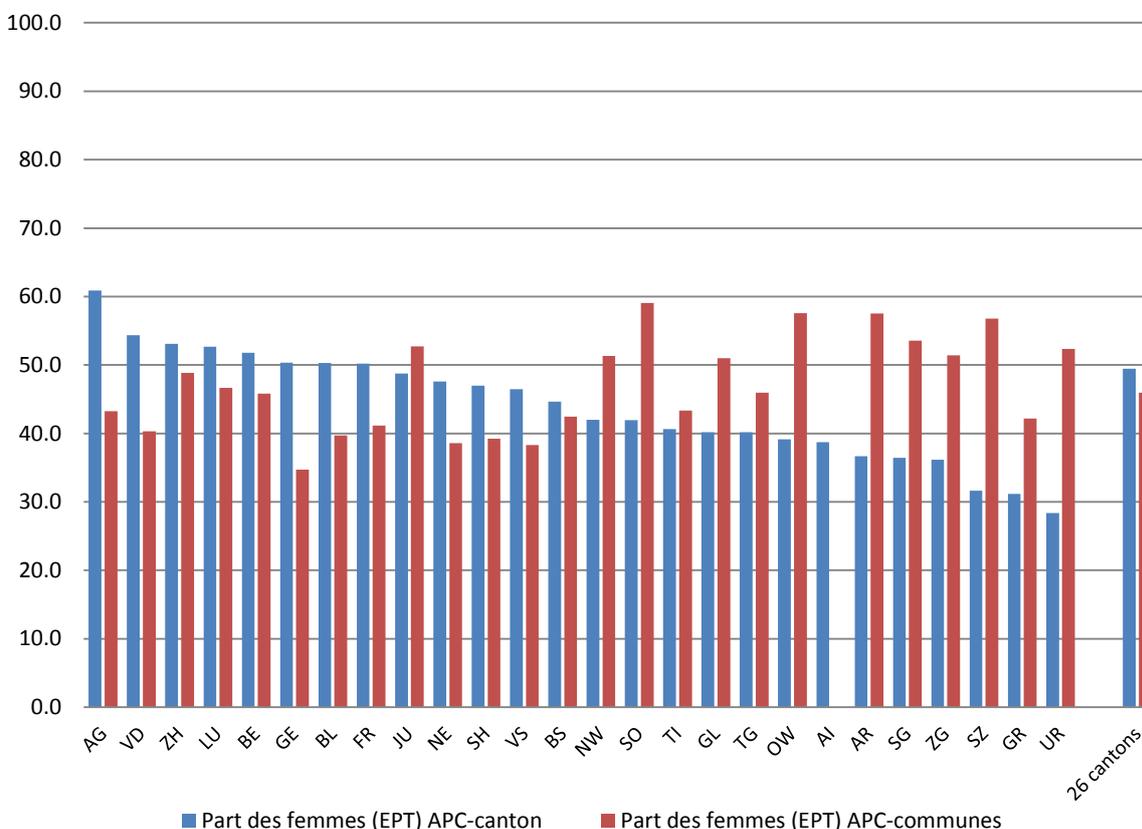
Employeur	Equivalent plein temps			Pour-cent en colonne			Pour-cent en ligne		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Cantons	175'162	86'649	88'513	58.7	63.2	54.8	100	49.5	50.5
Communes	85'695	39'368	46'327	28.7	28.7	28.7	100	45.9	54.1
Confédération	37'721	11'132	26'589	12.6	8.1	16.5	100	29.5	70.5
<b>Total</b>	<b>298'577</b>	<b>137'149</b>	<b>161'428</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>45.9</b>	<b>54.1</b>

Source: OFS-STATENT (NOGA 2008) ; 84 Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire ; calculs propres

<sup>8</sup> Cf. définitions de la BADAC : [www.badac.ch](http://www.badac.ch) (Koller 2008, 2012, 2013).

Suivant la présentation des résultats par canton, la part des femmes actives dans les APC cantonales dépasse 50 % dans cinq cantons (AG, BE, LU, VD et ZH), alors qu'elle est inférieure à 40 % dans neuf cantons (AI, AR, GR, OW, SG, SZ, UR et ZG) (Fig. 2.2).

Fig. 2.2 Part des femmes dans les administrations publiques centrales APC (cantons-communes), en pour-cent, 2011



NB. Tri dans l'ordre décroissant de la part des femmes dans l'administration publique centrale (APC) cantonale

Source: OFS-STATENT (NOGA 2008); 84 Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire, calculs propres.

Pour les APC des communes, la part des femmes est légèrement inférieure, à l'exception de celles des petits cantons de la Suisse centrale (AR, OW, UR et SZ : > 50 %), lesquels sont davantage communalisés. On constate le plus haut pourcentage de femmes dans les communes soleuroises (60 %).

A l'inverse, la figure 2.2 fait ressortir une part plus faible de femmes dans les APC des communes romandes (environ 40 %) et plus particulièrement genevoises (33 %). Ceci s'explique par une répartition des tâches différentes selon le niveau de décentralisation des cantons<sup>9</sup>. En effet, plus le canton est décentralisé et plus la part des femmes est importante au niveau de l'APC communale. Dès lors, la part des emplois manuels (services des travaux publics, voiries, approvisionnement énergétique) influence considérablement les résultats dans les communes romandes.

<sup>9</sup> Calculé sur la base du rapport (en %) des employés communaux sur la somme des employés communaux et cantonaux.

### 3.1.2 Ecarts salariaux selon le type d'employeur et la branche économique

La question des salaires de la fonction publique reste sensible, particulièrement au niveau des APC cantonales, qui se caractérisent par ailleurs par de fortes différences quant à la structure des emplois et au niveau des salaires. Les autorités redoutent des revendications qui pourraient avoir des répercussions importantes sur le budget de l'Etat.

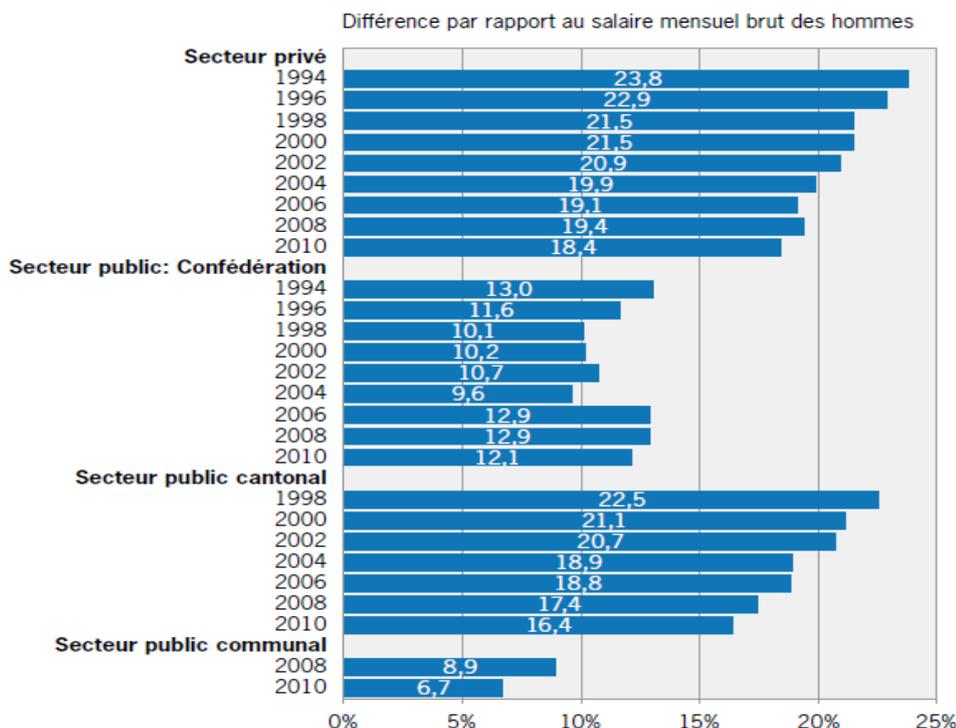
Par volonté de transparence, la Conférence des directeurs cantonaux des finances a toutefois décidé de publier les premiers résultats en la matière en 2006, en s'appuyant sur les données de l'ESS-2004 produites par l'OFS. L'exercice n'a toutefois pas été reconduit depuis lors.

Le graphique suivant (Fig. 3) montre l'évolution des différences salariales entre les femmes et les hommes pour le secteur privé et pour le secteur public. Dans ce dernier cas, il distingue les types d'employeur, depuis 1994 pour la Confédération, depuis 1998 pour les cantons et depuis 2008 pour les communes<sup>10</sup>.

Fig. 3 (Différence par rapport au salaire mensuel brut médian des hommes)

#### Différence salariale entre femmes et hommes, de 1994 à 2010

G 23



Source: Office fédéral de la statistique, ESS

© OFS

N. B. Différence médiane établie sur la base d'un salaire mensuel standardisé (équivalent plein temps basé sur 4 1/3 semaines à 40 heures de travail)

Source : OFS-ESS, Leporello (2013), *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel.

Le niveau des disparités en défaveur des femmes apparaît plus faible pour la Confédération et les communes que pour les cantons et le secteur privé.

<sup>10</sup> A notre connaissance, aucun résultat n'a été publié par commune/ville, alors que les données administratives sont disponibles depuis 2008 pour les APC communales d'au moins 50 employé-e-s en EPT.

Les disparités du secteur public cantonal se rapprochent de celles du secteur privé avec, toutefois, une nette tendance à la baisse entre 1998 et 2010. En effet, si les disparités dans les administrations cantonales atteignaient 22,5 % en 1998, elles sont passées à 16,4 % en 2010, soit deux points de moins que le secteur privé. Ainsi, la correction a été plus rapide dans le secteur public cantonal que dans le secteur privé : entre 1998 et 2010, l'écart salarial s'est réduit de 6,1 points dans le public et de 3,1 points dans le privé. En 2010, les disparités salariales entre les femmes et les hommes se situaient, dans le secteur public fédéral, à 12,1 % et, dans les administrations communales, à 6,7 %, avec une tendance marquée à la baisse entre 2008 et 2010 pour ces dernières<sup>11</sup>. A l'inverse, il faut une fois encore souligner l'évolution contraire étonnante pour la Confédération, qui voit l'écart salarial repartir à la hausse en 2006, atteignant 12,9 % contre 9,6 % en 2004.

Concernant 2012 – derniers chiffres disponibles, comme nous l'avons indiqué plus haut – l'écart salarial médian atteint 13,6 % entre les femmes et les hommes dans le secteur public, en augmentation par rapport à 2010 (12,2 %), et 18,9 % dans le secteur privé, là aussi en augmentation par rapport à 2010 (18,4 %).

Ces écarts salariaux s'expliquent en partie par des effets de structure liés à la fois au profil de la personne (âge, formation, années de service), au poste occupé et au domaine d'activité. L'autre partie de l'écart salarial, qui reste inexpliquée par ces facteurs objectifs, représente la part discriminatoire.

#### **Exemples d'analyses des « inégalités » et des « discriminations » salariales dans le secteur public avec quelques résultats**

Le calcul de la part discriminatoire dans le secteur privé est régulièrement effectué et communiqué avec une grande transparence (Donzé 2013, Strub et Stocker 2010) : pour 2010, elle s'élevait à 8,7 % en moyenne (Donzé 2013).

Les informations sur la **part discriminatoire dans le secteur public** font en revanche souvent défaut, même si certaines autorités se distinguent en la matière. Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut faire état des analyses suivantes :

La Ville de Berne est une des pionnières, en procédant à des analyses depuis 2006 : « Berücksichtigt man neben dem arithmetischen Vergleich auch noch die Unterschiede, die sich aus Alter, Ausbildungs-, Erwerbs- und Dienstjahren, aber auch aus der beruflichen Stellung und dem Anforderungsniveau ergeben, verdienen die städtischen Mitarbeiterinnen im Jahr 2011 2,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei der ersten Analyse im Jahr 2006 hatte dieser Unterschied noch 2,8 Prozent betragen, während er in der letzten Analyse im Jahr 2009 vorübergehend sogar auf 1,5 Prozent gefallen war » (communiqué de presse de la ville de Berne, août 2011)<sup>12</sup>. En 2013, cette valeur s'élevait à 1,7% (communiqué de presse de la ville de Berne, août 2013)<sup>13</sup>.

Dans le cadre de la démarche de certification equal-salary, la Ville de Fribourg a fait état d'un écart de 1 % en 2009 et de 0,2 % en 2013.

En octobre 2012, le Canton de Neuchâtel a procédé à une « enquête interne » sur la situation dans son Département de la justice, de la sécurité et des finances (police non comprise) grâce à l'instrument Logib et a détecté 1,7 % de différence de salaire inexpliquée.

<sup>11</sup> La taille des administrations communales est généralement petite (< 50 EPT), à l'exception de celle des grandes villes.

<sup>12</sup> [http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell\\_ptk\\_sta/2011-08-lohngleichheit](http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/2011-08-lohngleichheit)

<sup>13</sup> [http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell\\_ptk\\_sta/attraktive-arbeitgeberin-stadt-bern](http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/attraktive-arbeitgeberin-stadt-bern)

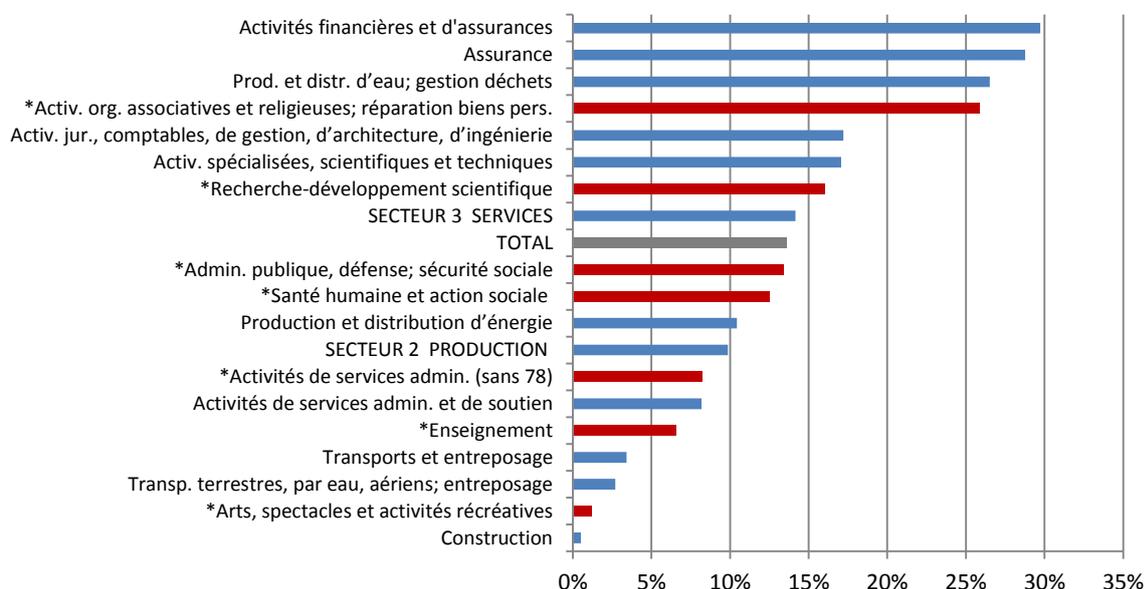
Le Canton de Bâle-Ville a lui aussi procédé à une analyse de régression en 2012, aboutissant à une discrimination en raison du sexe de 2,2 %.

Enfin, le Canton de Vaud a communiqué, en septembre 2014, les résultats de son « diagnostic Logib » de la discrimination en raison du sexe, qui s'élève à 3,5 %.

La figure 4 montre les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, tous types d'employeurs publics confondus, **par branche économique** et en pour-cent pour 2012. L'écart en défaveur des femmes apparaît comme systématique, dépassant même 25 % pour quatre branches : « Activités des organisations associatives et religieuses, réparation biens personnes » ; « Production et distribution d'eau ; gestion déchets » ; « Assurance » ; « Activités financières et d'assurances ».

Le différentiel observé est généralement plus important lorsque la part de femmes est faible, comme dans les activités financières et d'assurance, la production et la distribution d'énergies et la gestion des déchets, mais aussi pour les activités et associations religieuses (25 % en défaveur des femmes). Les écarts sont moyennement élevés dans les catégories « Recherche-développement scientifique », « Activités juridiques, comptables, de gestion et d'architecture » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (environ 16 %). Enfin, les disparités apparaissent comme plus faibles dans l'« Enseignement » (6,7 %) mais aussi dans les « Activités de services administratifs et de soutien » comme les travaux de secrétariat (8 %).

Fig. 4 Ecart salarial entre les femmes et les hommes selon la branche économique, en pour-cent, 2012  
Secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations de droit public)



\* En rouge : activités du secteur public où la part des femmes dépasse les 50 %, parmi lesquelles la santé (72 %) et l'action sociale (82 %)

Source : OFS-ESS, calculs propres

Dès lors, plus les activités du secteur public sont féminisées et moins les écarts sont élevés ; en d'autres termes, il semble y avoir une plus grande égalité dans les domaines

majoritairement occupés par les femmes, comme l'enseignement ou la santé. Cet aspect mériterait une analyse plus approfondie.

### **3.1.3 Salaires de la fonction publique cantonale selon le sexe et le canton**

Les seuls résultats publiés par canton, qui portent sur les salaires de l'année 2004, fournissent une image plus détaillée des différentes pratiques locales en matière salariale pour les unités administratives cantonales au sens strict<sup>14</sup> et l'enseignement post-obligatoire<sup>15</sup>. Il ressort de nos travaux que les cantons de la Suisse orientale et les petits cantons payent généralement mieux leurs employé-e-s que les grands cantons et ceux de la Suisse occidentale (OFS-BADAC 2006).

Les figures 5.1 et 5.2 représentent le salaire mensuel brut médian selon le sexe et le canton pour l'administration cantonale au sens strict, les figures 5.3 et 5.4 pour le domaine de l'enseignement post-obligatoire.

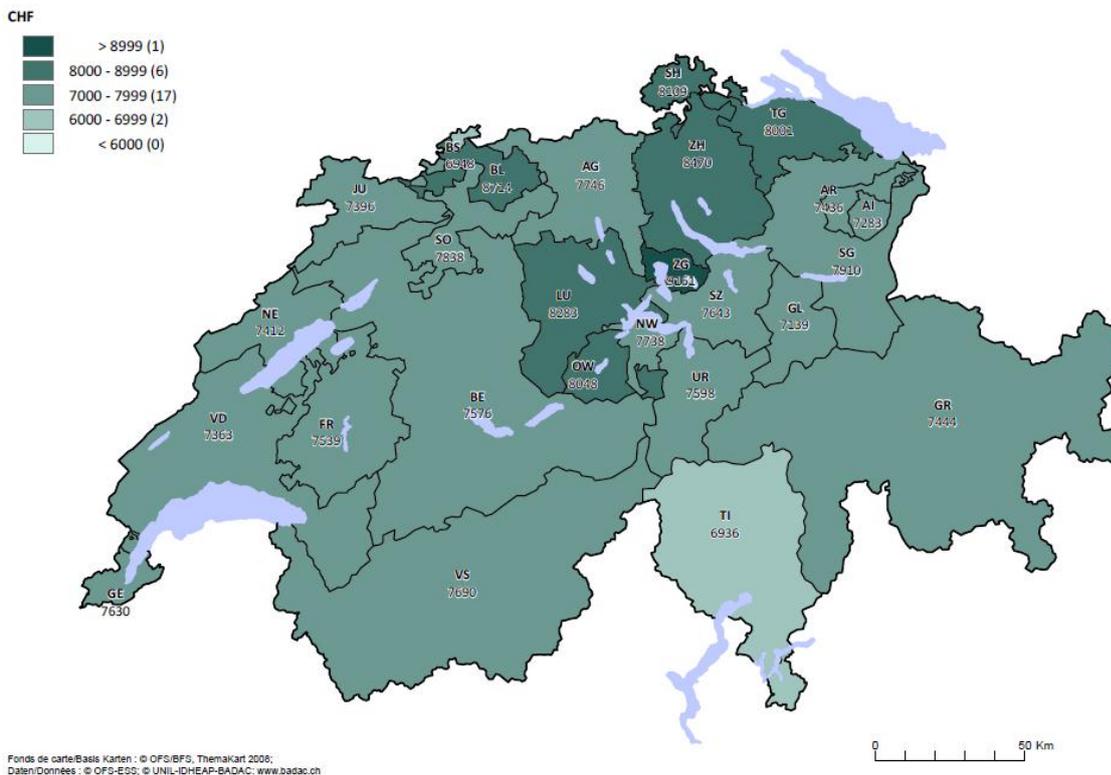
---

<sup>14</sup> Sans le corps enseignant et ni le personnel hospitalier.

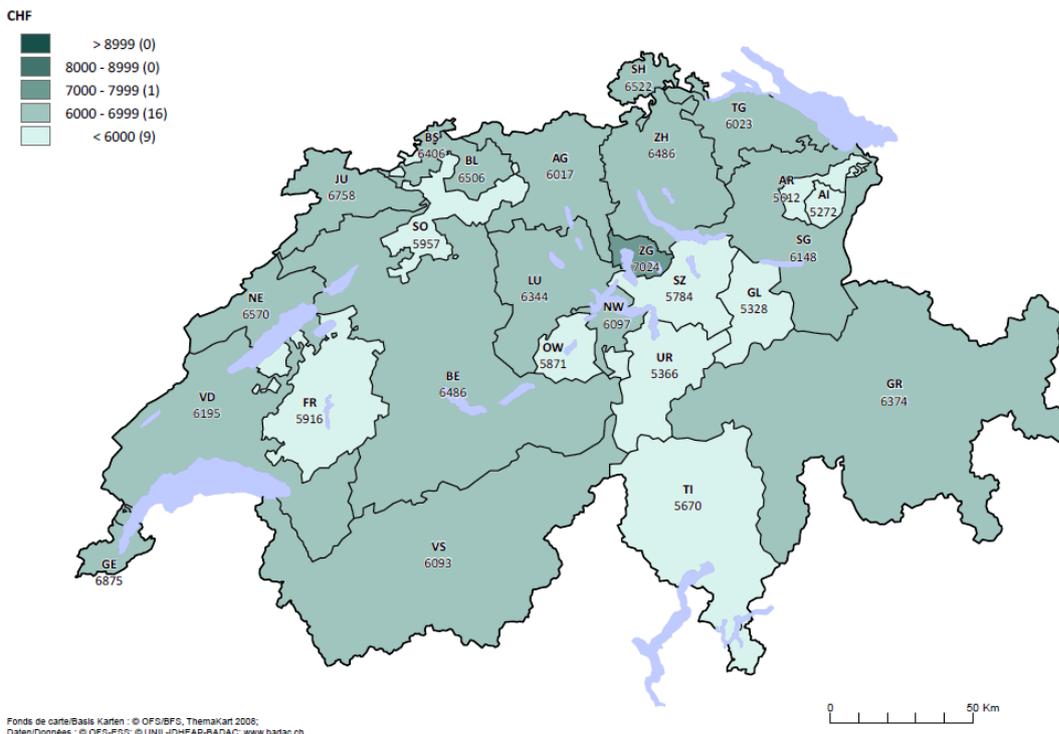
<sup>15</sup> Enseignants employés par les cantons qui exercent une activité d'enseignement ou de recherche au degré post-obligatoire (notamment lycées, écoles professionnelles, HES et universités). Nous pensons que ces résultats sont toujours représentatifs de la situation actuelle, tout en déplorant que l'OFS n'ait pas mis ces données à jour depuis.

Fig. 5.1-5.2 Salaires mensuels bruts dans l'administration cantonale au sens strict selon le genre, 2004

**Bruttomonatslohn (Median) in der öffentliche Verwaltung (Männer, 2004)**  
 Salaire mensuel brut (médiane) dans l'administration publique (hommes, 2004)



**Bruttomonatslohn (Zentralwert) in der öffentliche Verwaltung (Frauen, 2004)**  
 Salaire mensuel brut (valeur centrale) dans l'administration publique (femmes, 2004)



Source: OFS-BADAC, Les salaires dans les administrations publiques et les corps enseignants des cantons (Enquête suisse sur la structure des salaires 2004). Communiqué de presse OFS N° 0351-0613-30 2006. **Derniers chiffres publiés.**

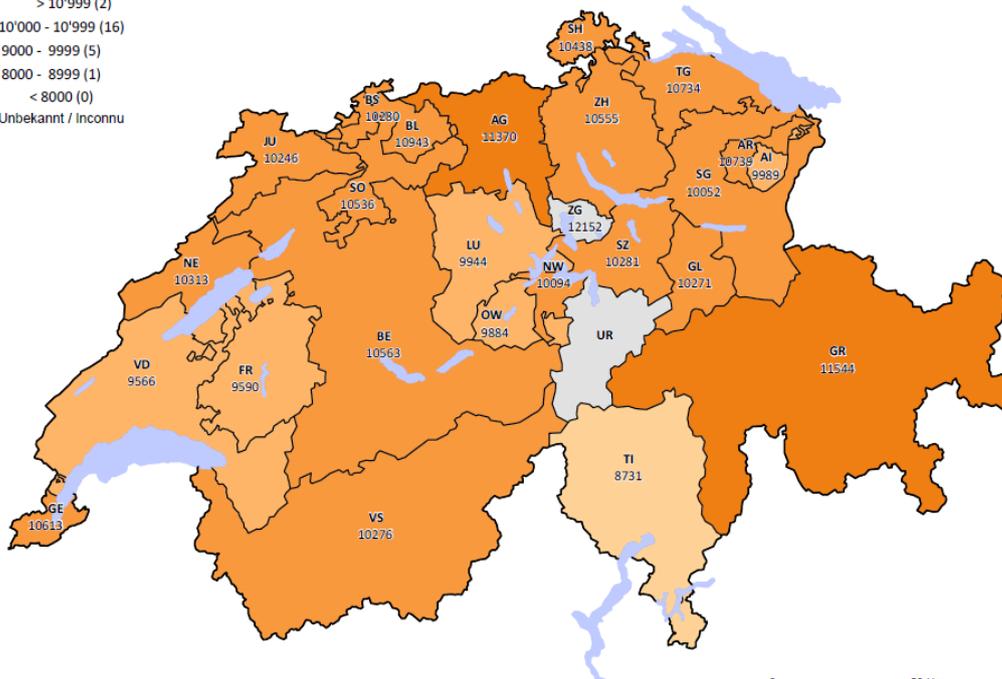
NB. « Administration publique »: Personnel des unités administratives cantonales au sens strict, à savoir sans le corps enseignant et sans le personnel hospitalier.

Fig. 5.3-5.4 Salaires mensuels bruts dans l'enseignement public post-obligatoire selon le genre, 2004

**Bruttomonatslohn (Zentralwert) im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe (Männer, 2004)**  
 Salaire mensuel brut (valeur centrale) dans l'enseignement post-obligatoire (hommes, 2004)

CHF

- > 10'999 (2)
- 10'000 - 10'999 (16)
- 9000 - 9999 (5)
- 8000 - 8999 (1)
- < 8000 (0)
- Unbekannt / Inconnu

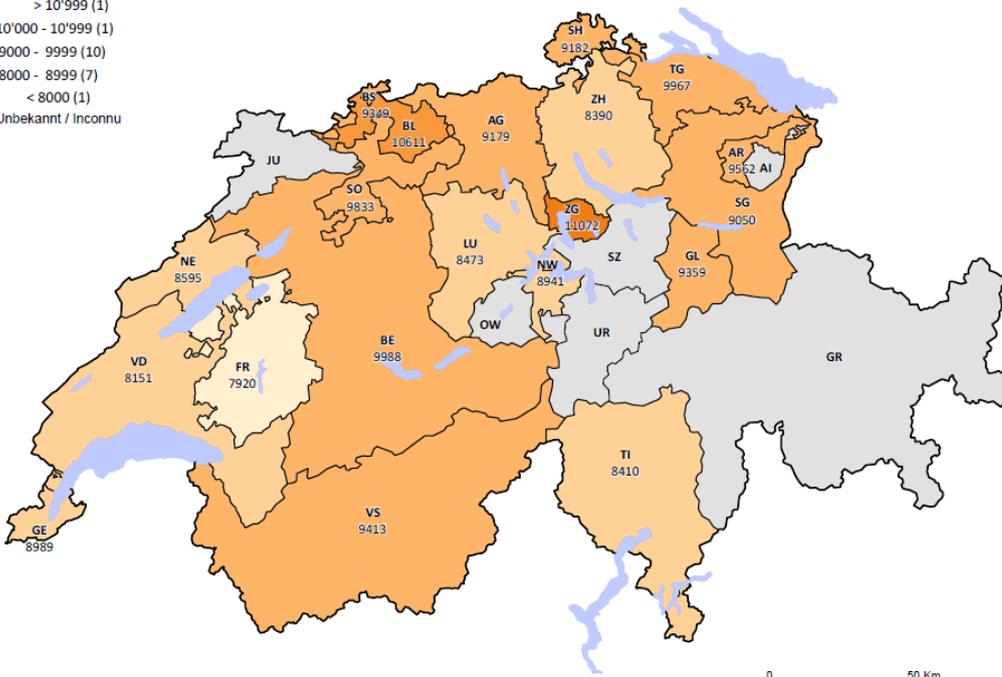


Fonds de carte/Basis Karten : © OFS/BFS, Themakart 2008;  
 Daten/Données : © OFS-ESS; © UNIL-IDHEAP-BADAC; www.badac.ch

**Bruttomonatslohn (Zentralwert) im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe (Frauen, 2004)**  
 Salaire mensuel brut (valeur centrale) dans l'enseignement post-obligatoire (femmes, 2004)

CHF

- > 10'999 (1)
- 10'000 - 10'999 (1)
- 9000 - 9999 (10)
- 8000 - 8999 (7)
- < 8000 (1)
- Unbekannt / Inconnu



Fonds de carte/Basis Karten : © OFS/BFS, Themakart 2008;  
 Daten/Données : © OFS-ESS; © UNIL-IDHEAP-BADAC; www.badac.ch

Source: OFS-BADAC, Les salaires dans les administrations publiques et les corps enseignants des cantons (Enquête suisse sur la structure des salaires 2004). Communiqué de presse OFS N° 0351-0613-30 2006. **Derniers chiffres publiés.**

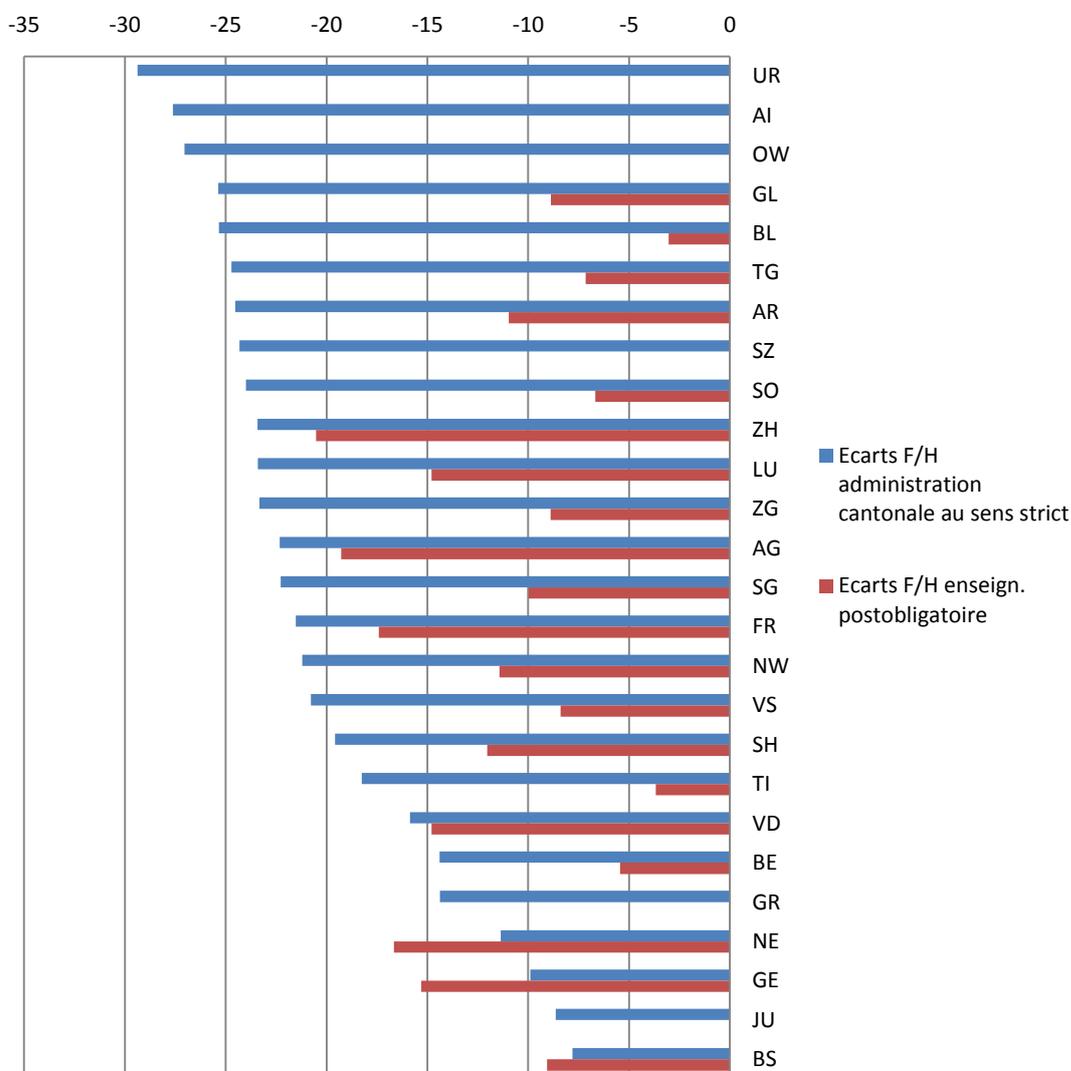
NB1. Les cantons en gris (AI, GR, JU, OW, SZ pour les femmes et UR et ZG pour les hommes) possèdent un nombre d'observations trop petit pour fournir des résultats fiables ; NB2. « Corps enseignant »: Enseignants employés par les cantons qui exercent une activité d'enseignement ou de recherche au degré post-obligatoire (notamment lycées, écoles professionnelles, HES et universités).

La figure 6 présente le niveau des écarts salariaux par canton pour l'administration cantonale au sens strict et l'enseignement post-obligatoire, en pour-cent ; les écarts sont classés dans l'ordre décroissant. Ce tableau confirme les écarts très importants entre les cantons et entre les domaines, avec des différences pratiquement toujours plus élevées dans l'administration au sens strict que dans l'enseignement post-obligatoire, à l'exception de NE et GE.

Pour l'administration au sens strict, les plus faibles écarts de salaires entre les sexes s'observent dans les cantons frontaliers de BS, GE, JU et NE, les plus forts dans les cantons alémaniques suivants : AG, AI, AR, BL, GL, LU, OW, SO, TG, UR, ZG, ZH.

Pour l'enseignement post-obligatoire, les écarts les plus élevés en défaveur des femmes s'observent dans les cantons suivants : AG, FR, GE, NE et ZH (> 15 %) ; TI et BL présentent les écarts les moins élevés (< 5 %).

Fig. 6 Ecarts salariaux en défaveur des femmes selon le canton et le domaine d'activité 2004, en pour-cent (Ordre décroissant de l'administration cantonale au sens strict)



Source : OFS-ESS, BADAC, calculs propres. N.B. N trop petit pour certains cantons dans le domaine de l'enseignement post-obligatoire (AI, GR, JU, OW, SZ, UR)

## 3.2 Contrôle des pratiques salariales dans les administrations publiques cantonales et communales : premiers résultats

Les pages suivantes présentent les principaux résultats de l'enquête sur les pratiques salariales entre les sexes dans les administrations cantonales et communales (EPSACC), réalisée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 juin 2014.

L'approche privilégie l'analyse comparative cantons/villes, tout en tenant compte des différences culturelles et de la dimension politico-administrative.

Nous verrons dans ce chapitre que le contrôle des pratiques salariales peut varier non seulement d'un canton ou d'une ville à l'autre, mais aussi entre les villes et leur canton d'appartenance. Nous présenterons aussi certains commentaires et remarques formulés par les administrations.

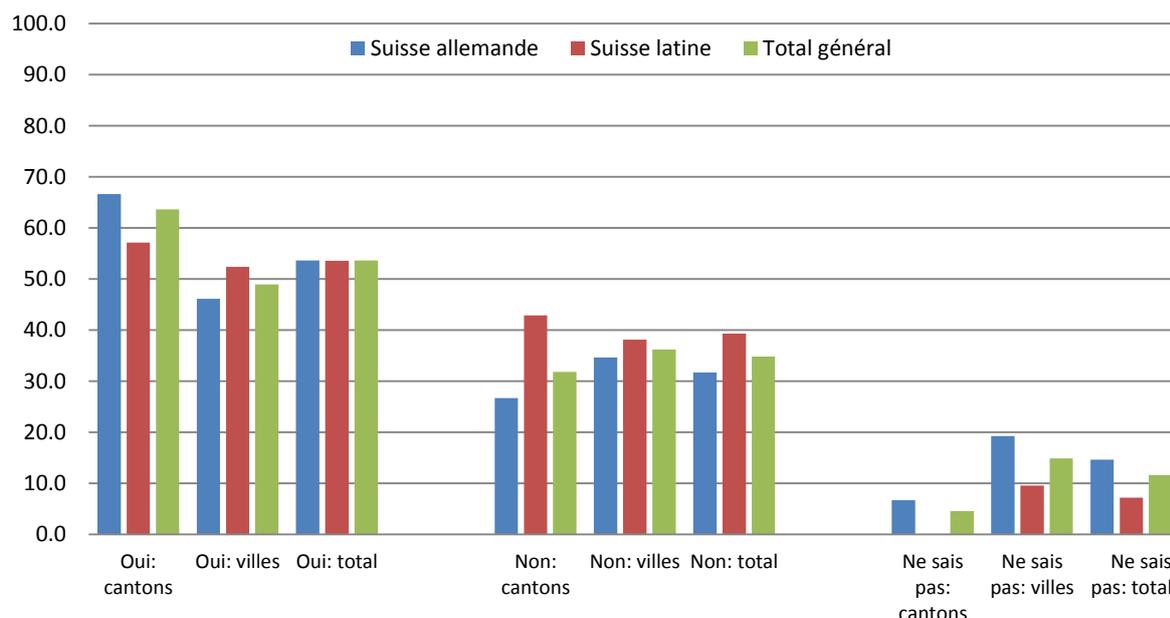
### 3.2.1 Prévalence du CPS dans le secteur public cantonal et communal

#### *Prévalence des contrôles, contrôles prévus et degré de couverture des contrôles*

Au 31 décembre 2013, 37 collectivités publiques cantonales et communales démontraient une sensibilité à la question qui est au centre de cette enquête, à savoir l'existence ou non de contrôles des pratiques salariales au regard de l'égalité entre les sexes. Dans 54 % des cas, elles indiquent avoir procédé à une analyse des rémunérations du personnel du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. En revanche, 24 (35 %) déclaraient ne pas l'avoir fait, alors que le solde (11 %) n'a pas fourni d'informations à ce propos (Fig. 7).

La prévalence des contrôles apparaît plus élevée dans les cantons (64 %) que dans les villes (49 %) ; elle est aussi plus élevée dans les cantons alémaniques (67 %) que dans les cantons latins (57 %).

Fig. 7 Votre administration a-t-elle déjà analysé les salaires du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes ? En pour-cent (Situation au 31.12.2013) (N=67)



Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q2.1)

Au niveau communal, les villes latines (52 %) déclarent avoir réalisé davantage de contrôles que les villes germanophones (46 %).

Si 35 % des administrations répondent par la négative (32 % des cantons et 36 % des villes), le solde de 15 % (1 canton et 7 villes) déclare ne pas savoir ou ne pas avoir d'informations à ce propos.

Il est intéressant de noter que la prévalence des contrôles cumulés villes et cantons atteint le même score entre la Suisse latine et la Suisse alémanique, les villes romandes se montrant plus favorables aux contrôles, alors qu'en Suisse alémanique ce sont les cantons qui sont plus actifs.

Quant à l'étendue des contrôles, 44 % ont porté sur la totalité des services (41 % pour les cantons et 45 % pour les villes), le solde s'étant concentré sur une partie des unités administratives seulement.

Certains cantons ont fourni des précisions sur les limites du périmètre retenu, tels que Neuchâtel (« l'ensemble des services de l'ancien Département de la justice, de la sécurité et des finances ») ainsi que St-Gall (« Département des Internen ») ou encore Zoug (« Projekt Analytische Arbeitsplatzbewertung »).

La Ville de Zurich a apporté la précision suivante: « Die Fachstelle hat darüber keine Auskunft; ihr ist jedoch von Human Ressource Management versichert worden, dass in den letzten Jahren einmal eine Analyse vorgenommen worden ».

Cela étant, selon notre enquête, aux 54 % qui affirment déjà réaliser un contrôle, il faut ajouter 10 % qui comptent le faire en 2014 ou 2015, dont 44 % envisageant de le faire sous forme de contrôle externe.

La couverture des contrôles pourrait ainsi atteindre, début 2016, 64 % des administrations cantonales et communales.

### *Existence de règlements d'application spécifiques*

L'existence d'une législation spécifique en matière d'application de l'égalité de genre au niveau des cantons et des villes peut jouer un rôle incitatif s'agissant de respecter l'esprit de la LEg. Un tel règlement existe par exemple depuis 2009 pour la Ville de Genève<sup>16</sup> ; c'est également le cas pour VD, depuis l'entrée en vigueur de sa nouvelle Constitution (2003)<sup>17</sup>.

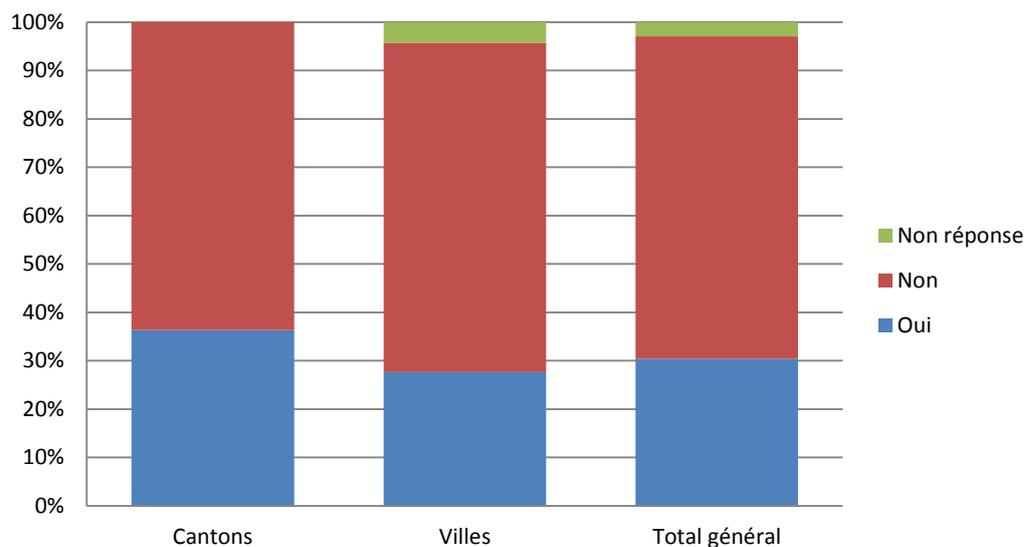
A la question portant sur un éventuel règlement d'application en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un tiers des administrations a répondu par l'affirmative, soit huit cantons (36 %) et treize villes (28 %) (Fig. 8). Or, parmi les 21 administrations ayant déclaré posséder un tel règlement, six n'avaient pas réalisé de contrôles et trois ont répondu ne pas savoir s'il y en avait eu. La densité législative et réglementaire ne veut donc pas encore dire que des contrôles sont réalisés et que l'égalité est atteinte dans les faits (Koller 2013).

---

<sup>16</sup> Ville de Genève (2009), Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale (LC 21.152.21).

<sup>17</sup> Art. 10, al. 3 et 4. Al. 4 « La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20030172/index.html#a17>

Fig. 8 Existence d'un règlement d'application en matière d'égalité  
(Situation au 31.12.2013) (N=67)



Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q9.1)

### *Fréquence des CPS, méthodes et types d'instruments d'évaluation utilisés*

La question du contrôle des pratiques salariales bénéficie d'un regain d'intérêt depuis quelques années. Il convient néanmoins de souligner que leur fréquence ne s'est accélérée que très récemment dans les administrations. Les répondants mentionnent cinq contrôles en 2009, treize en 2012 et quinze en 2013.

Cet intérêt grandissant est, entre autres, dû à l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) en 1996, à l'engagement des bureaux de l'égalité aux trois niveaux (Confédération, cantons et villes)<sup>18</sup> ainsi qu'à une plus grande sensibilité de l'opinion publique par rapport à cette thématique.

Il convient aussi de souligner la présence accrue des femmes en politique depuis le début des années 1990, tant au niveau des exécutifs que des législatifs (environ 20 à 25 % au niveau cantonal et 25 à 30 % dans les villes)<sup>19</sup>. Notons toutefois une stagnation de la part des élues depuis quelques années, voire une diminution dans certains parlements et/ou gouvernements.

A ces éléments s'ajoute l'augmentation conséquente de la part des femmes sur le marché du travail dans son ensemble, avec une accélération significative du nombre de femmes (en EPT) au niveau de l'administration publique générale, de l'enseignement et de la santé (Koller 2008-2013, BADAC)<sup>20</sup>.

Le CPS passe par des mesures concrètes afin de vérifier dans les faits la présence ou non de discrimination. Ainsi, notre enquête demandait de préciser la méthode, de même que les outils d'analyse utilisés pour les contrôles. Les méthodes listées à choix multiples étaient les

<sup>18</sup> On dénombre actuellement 22 bureaux/responsables de l'égalité en Suisse dans 17 cantons, dont tous les cantons latins (AG, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW, SG, TI, VD, VS et ZH) et cinq grandes villes suisses (Berne, Genève, Lausanne, Winterthour et Zurich).

<sup>19</sup> Cf. [www.badac.ch](http://www.badac.ch) ou [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch).

<sup>20</sup> D'autres raisons tiennent à l'amélioration du niveau de formation et de qualification des femmes, de plus en plus nombreuses avec un degré tertiaire, mais aussi à une évolution de l'organisation du temps de travail dans les entreprises, sans oublier la multiplication des crèches favorisant l'accès des femmes au marché du travail tout comme aux postes à responsabilité (OFS-ESPA).

suivantes : a) l'analyse de régression (p. ex. avec l'instrument Logib), b) l'évaluation des fonctions (p. ex. avec la méthode ABAKABA) ou c) d'autres méthodes.

Au vu des réponses, il semble que la question des méthodes pertinentes au regard de l'égalité salariale, de leurs visées ainsi que des outils à disposition n'est pas claire pour une grande partie des répondant-e-s. Il y aurait donc lieu de faire un travail d'information concernant les **standards** (méthodes et outils) en matière de contrôle de l'égalité salariale.

#### Précisions concernant les méthodes d'analyse de l'égalité salariale

Deux standards se dégagent du point de vue scientifique, au plan national et international.

- La **méthode analytique d'évaluation des fonctions**, en particulier lorsqu'elle est menée avec la méthode ABAKABA (Katz-Baitsch 1996), permet surtout de construire un **système salarial** dénué de biais de genre. Cette méthode convient à tous les employeurs.
- La **méthode statistique d'analyse de régression** permet de vérifier que la **pratique salariale** ne comporte pas de discrimination systématique en raison du genre, tout système étant susceptible de défaillances au niveau de la mise en œuvre. Cette méthode convient aux employeurs de plus de 50 employé-e-s et avec une représentation minimale pour chaque sexe de 10 %.

Ces deux méthodes ont été l'une et l'autre reconnues comme valides dans le cadre de procédures juridiques. Aucune ne peut totalement exclure une discrimination individuelle.

Il s'agit toutefois de **perspectives différentes**, qui interviennent en principe à deux moments distincts d'un processus ; la première est en principe utilisée au début d'un processus et l'autre à la fin, pour vérifier son bon fonctionnement. Ces deux méthodes **se complètent** mais ne se remplacent pas.

Concernant Logib, il s'agit d'un **instrument informatique** qui automatise l'analyse de régression.

L'analyse de régression est actuellement conduite dans divers cadres :

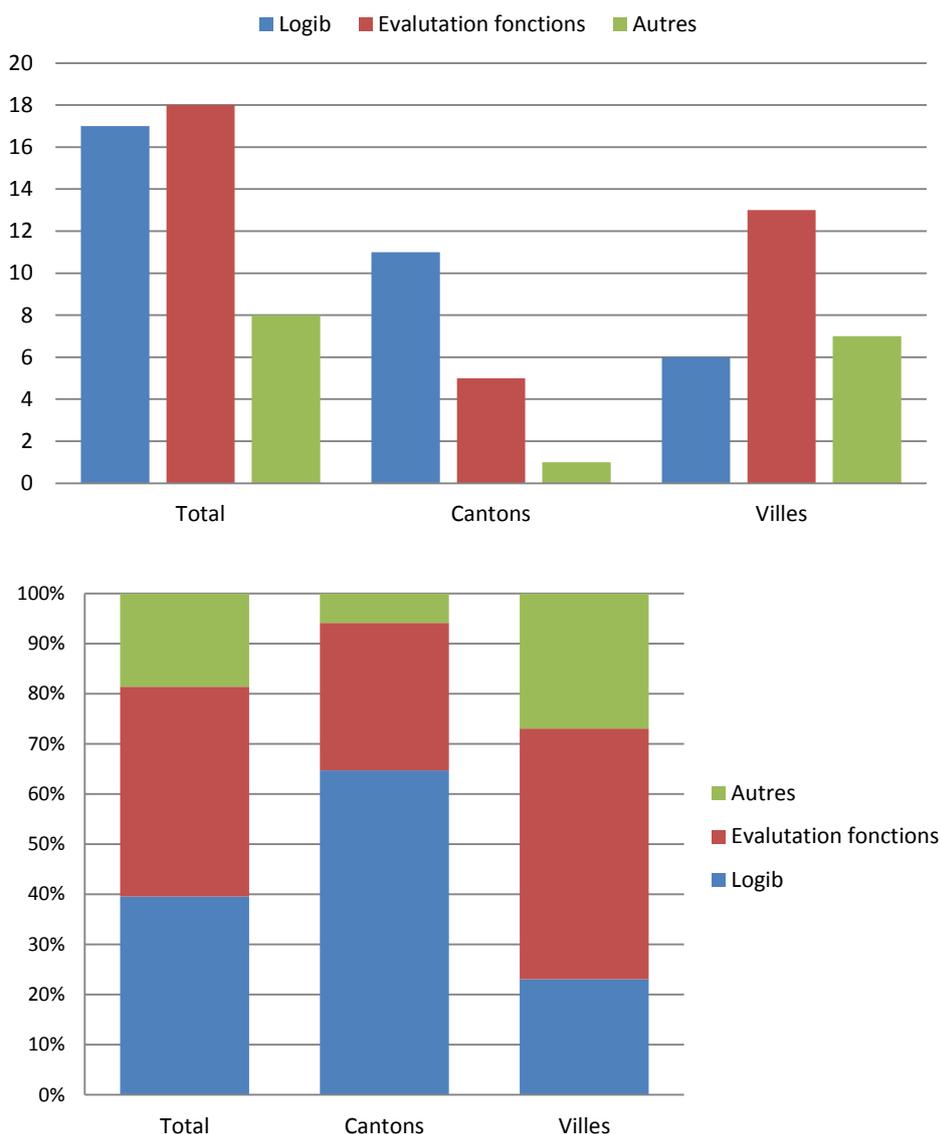
- contrôle interne réalisé par les RH, par exemple via l'instrument Logib ;
- contrôle confié à une instance externe (bureau indépendant) ;
- partenariat social (p. ex. Dialogue sur l'égalité des salaires ou Engagement Egalité salariale : [www.elep.ch](http://www.elep.ch)) ;
- certification privée (p. ex. equal-salary).

A noter pour terminer que le BFEG est en train de développer un outil de contrôle (Argib), basé sur l'évaluation des fonctions, à l'intention des employeurs de moins de 50 employé-e-s.

Parmi les 43 administrations ayant signalé l'utilisation d'une **méthode d'analyse ou de contrôle au 31 décembre 2013**, 17 (39.5 %) mentionnent l'analyse statistique de régression, 18 (42 %) indiquent l'évaluation des fonctions et huit (18.6 %) une autre méthode (fig. 9.1 et 9.2).

Globalement, on constate que les cantons privilégient l'approche par l'analyse de régression (65 %) et les villes l'évaluation des fonctions (50 %).

Fig. 9.1 et 9.2 Méthodes d'analyse ou de contrôle salarial (Situation au 31.12.2013) (N=43) (N et en pour cent)

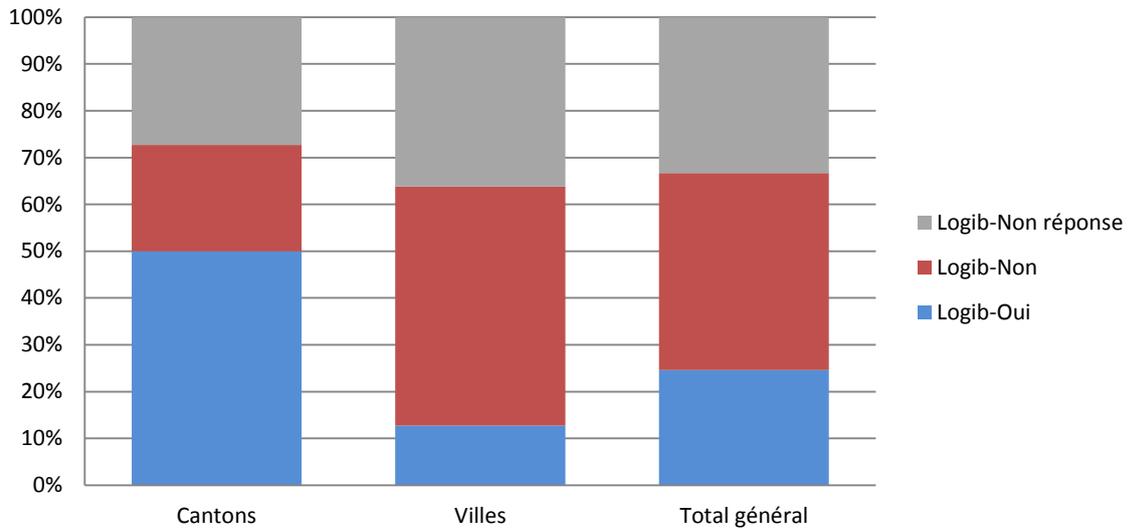


Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q3.1.1; 3.1.2; 3.1.2)

**Quant aux instruments et procédures de contrôle utilisés**, il est fait mention dans 24 % des cas de l'autocontrôle grâce à l'instrument Logib. Dans 6,5 % des cas, il s'agit de la certification privée equal-salary (Fribourg). Dans 17 % des cas, c'est le partenariat social du Dialogue sur l'égalité des salaires qui est privilégié (Canton et Ville de Berne). Enfin, dans 30 % des cas, l'instrument (ou la procédure) utilisé n'est pas précisé. Le solde, quant à lui (22.5%), est constitué des «ne sais pas, pas de réponse» (Q4.1).

Les non-réponses atteignent 1/3 pour l'analyse de régression (36 % pour les villes et 28 % pour les cantons) (Fig. 10). En partant de l'hypothèse que les non-réponses correspondent à une non-réalisation, on arrive à la conclusion que trois quarts des administrations cantonales ou communales ne procèdent pas à des analyses de régression.

Fig.10 Analyse statistique de régression comme Logib  
(situation au 31.12.2013) N=34



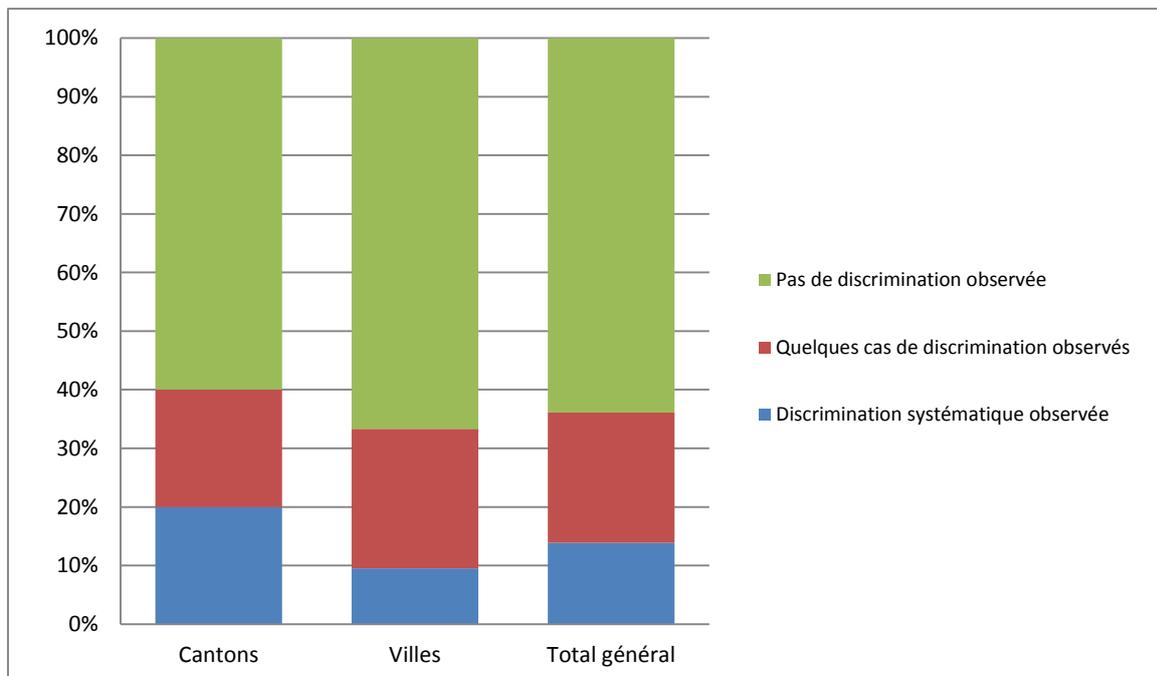
Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q3.1.1)

La Ville de Lausanne indique faire remonter ses premières analyses de régression à 1988.

### Cas de discriminations observés et mesures de correction

Sur la base des 36 employeurs publics s'étant prononcés, 23 (64 %) indiquent un respect total de la loi et ne font état d'aucune discrimination ; 8 (22 %) annoncent quelques cas de discrimination ; 5 (14 %) signalent des discriminations systématiques en défaveur des femmes avec au moins 5 % d'écart salarial (fig. 11).

Fig. 11 Présence de discrimination(s) à l'issue de l'analyse de l'égalité salariale  
(Situation au 31.12.2013) (N=36)



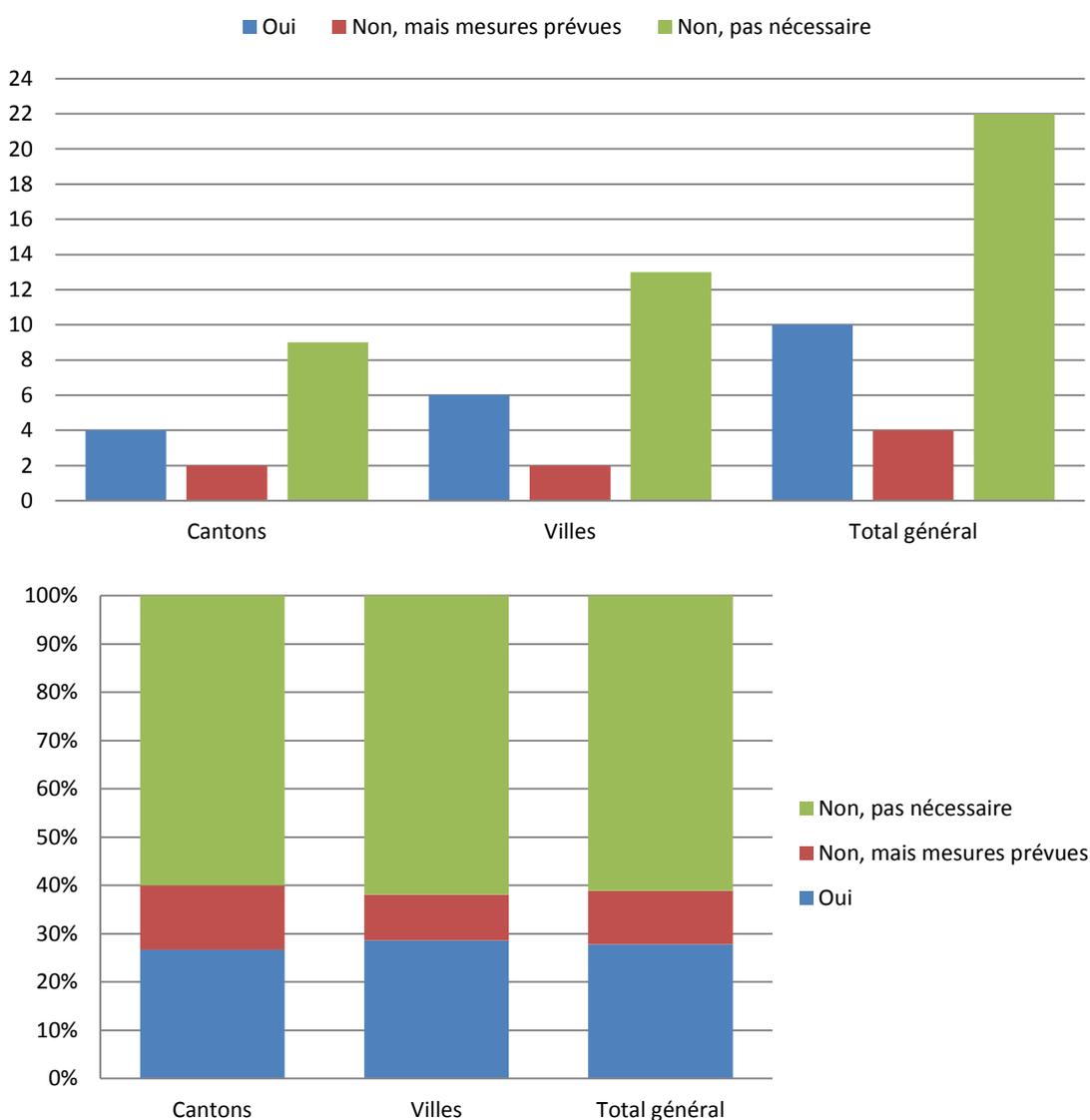
Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q5.1)

Dans l'analyse par type d'employeur, on observe un peu moins de discriminations au niveau des villes (33 %) que des cantons (40 %) avec, pour ces derniers, trois cas de discrimination systématique et trois cas de discrimination occasionnelle.

Pour les villes, deux cas de discrimination systématique et cinq cas de discrimination occasionnelle sont relevés.

**A la question portant sur les mesures de correction des discriminations salariales, 28 % des interviewés ont répondu par « oui » et 10 % par « non, mais des mesures sont prévues » (fig. 12.1 et 12.2). Ainsi, près de 40 % des administrations publiques interviennent ou se disent prêtes à intervenir en cas de discrimination. On n'observe pas de différence entre l'attitude des villes et des cantons à ce propos.**

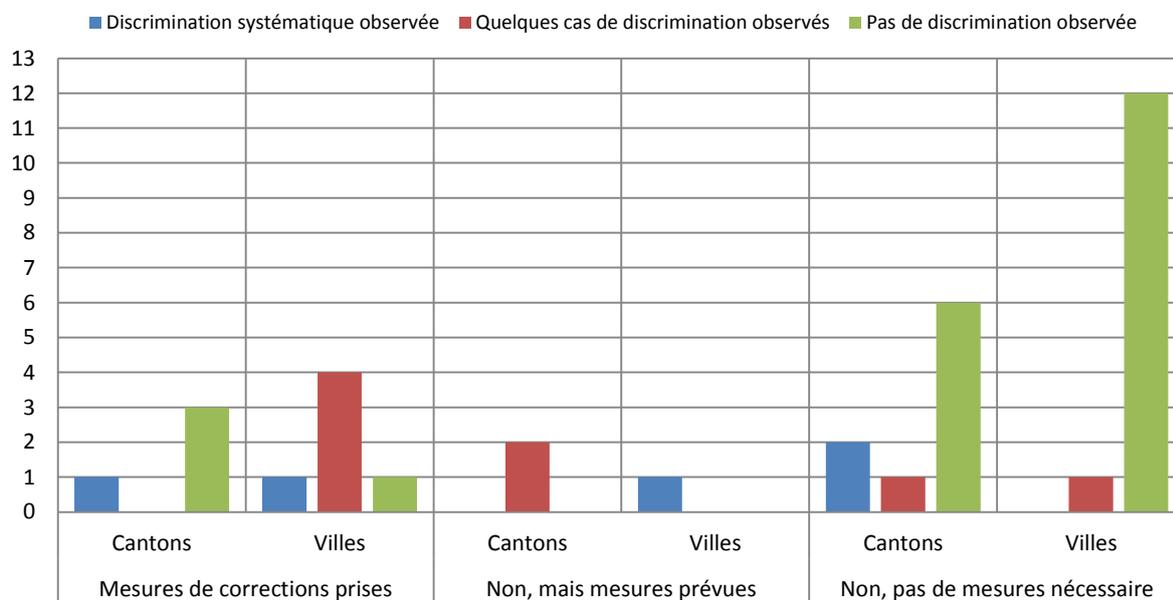
Fig. 12.1 et 12.2 Avez-vous pris des mesures de correction des discriminations salariales ? (Situation au 31.12.2013) (N=36) (N et en pour cent)



Source: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ECESACC-2014 (Q5.3)

La figure 13 croise les observations de discrimination avec les mesures de correction prises. Ainsi, sur les cinq cas de discrimination systématique observés (barres bleues), des mesures ont été prises dans deux cas pour y remédier (cf. « Total Oui, mesures de corrections », barre bleue). Dans quatre autres cas, rien n'a été fait malgré l'observation de discriminations systématiques ou occasionnelles (barres bleue et rouge tout à droite).

Fig. 13 Discriminations salariales observées et mesures de correction (Situation au 31.12.2013) (N=36)



Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q5.1 et 5.3)

L'enquête permet encore de constater que quatre institutions ont pris des mesures de correction, cela malgré l'absence de discriminations observées, ce qui ne va pas sans soulever quelques questions (cf. barres vertes). Dès lors, on peut penser qu'aux discriminations observées ne correspondent pas forcément des mesures de corrections ou des mesures de corrections adéquates.

### Communication des résultats

La diffusion des résultats fait de plus en plus partie des stratégies de communication des collectivités publiques, qui doivent assurer la **transparence des informations**.

Selon notre enquête, 39 % des administrations déclarent communiquer les résultats de leurs évaluations à l'interne, 28 % à l'interne et à l'externe, alors que 15 % ont décidé de ne pas les divulguer, le solde étant composé de non-réponses. Seules 21 % des collectivités publiques interrogées ont utilisé la presse pour leur communication.

Les cantons sont tendanciellement plus transparents sur leur politique et pratique salariales, ce qui s'explique, entre autres, par leur taille : 47 % communiquent ainsi leurs résultats, tant à l'interne qu'à l'externe, contre 26 % des villes. Les grandes villes voient moins d'intérêt à divulguer largement leurs résultats (57 % le font uniquement à l'interne).

### 3.2.2 Marchés publics

L'attribution de travaux par l'Etat dans le cadre de marchés publics et de subventions génère des flux financiers considérables et touche un grand nombre d'entreprises et donc d'employé-e-s, raison pour laquelle ces deux domaines ont aussi été couverts par notre enquête.

Au 31 décembre 2013, 14 collectivités publiques (20%), soit six cantons (BE<sup>21</sup>, BS<sup>22</sup>, GE<sup>23</sup>, JU<sup>24</sup>, NE, TI<sup>25</sup>) et huit villes (Berne<sup>26</sup>, Bellinzone, Genève, Lancy, Lausanne<sup>27</sup>, Mendrisio, Onex et Vernier) possédaient des dispositions légales spécifiques concernant l'égalité de salaires dans le cadre de l'attribution des marchés publics. Cinq villes citées déclarent effectuer des CPS, Vernier depuis 1990 déjà et Berne sur une base volontaire dans le cadre d'un projet pilote entre 2011 et 2013. Ensemble, ces cités font état de 34 contrôles, dont dix pour Vernier et Lancy<sup>28</sup> et huit pour Berne.

Trois villes et un canton prévoyaient de faire des contrôles. Le Jura dès 2015, Zurich dès 2016, Lausanne dès 2018 et Prilly (sans précision de date). Trois cantons signalent encore que « non, mais (que) des interventions parlementaires sont pendantes » (BS, TI, VD) (Q7.3).

Ces chiffres indiquent une tendance bien ancrée en Suisse à faire confiance à la responsabilité individuelle des entreprises, quels que soient le contexte et la loi en vigueur, comme l'indiquent NE ou encore Lancy<sup>29</sup>.

### 3.2.3 Subventions

Pour les subventions, l'existence de moyens légaux, la prévalence et la fréquence des CPS sont encore plus faibles (13 %). Ici sept collectivités publiques répondent par l'affirmative : deux cantons (BE et BS) et cinq villes (Berne, Genève, Lucerne, Meyrin et Onex).

Genève déclare que « (l)es conventions de subventionnement obligent les associations à le respecter ; un règlement est d'ailleurs en cours de rédaction » (EPSACC 2014). BS se réfère à l'art. 11 du « Staatsbeitragsgesetz », alors que BE déclare que « Aktuell ist eine Änderung des Staatsbeitragsgesetzes in der Vernehmlassung, welches u.a. eine neue Bestimmung zum Nachweis der Lohngleichheit beinhaltet ». Seules trois villes font état de contrôles : Berne entre 2011 et 2013 (7), Onex depuis 2007 (4, se basant sur la « Surveillance de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail OCIRT ») et Lucerne depuis 2008 (se basant sur le « Personalreglement »).

Zurich a aussi l'intention de procéder à des contrôles.

Au final, huit cantons et villes font mention de contrôles actuels ou imminents dans le domaine des subventions, représentant dès lors 13 % des collectivités publiques de l'échantillon.

---

<sup>21</sup> Vgl. Gesetz über das öffentliches Beschaffungswesen Kanton Bern (ÖBG) Art. 8, Abs. 1 d Sanktionen bei Verletzung der Vergabebestimmungen, namentlich « Lohngleichheit für Mann und Frau » Art. 9, Abs. 2 Lohngleichheit ist explizit auch durch (...).

<sup>22</sup> Gesetz über öffentliche Beschaffungen Kanton Basel-Stadt §5 Abs. 2 Anforderungen an Anbieterinnen und Anbieter

<sup>23</sup> LIRT - RSG J1 05, L-AIMP – RSG L 6 05.0, RMP – RSG L 6 05.01.

<sup>24</sup> Annexe P6 « Engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes » pour les soumissionnaires à des marchés publics, 2008 (Guide romand pour les marchés publics).

<sup>25</sup> Art. 5 lett. d) Legge cantonale sulle commesse pubbliche.

<sup>26</sup> Aufträge können widerrufen werden, wenn Lohngleichheit nicht eingehalten ist (Art. 24 ÖBG).

<sup>27</sup> Article 6 du règlement cantonal vaudois sur les marchés publics : obligation faite aux soumissionnaires de respecter notamment l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

<sup>28</sup> Lancy : « En réalité, les contrôles sont systématiques. Impossible de quantifier. »

<sup>29</sup> « Déclaration des entreprises du respect de l'égalité des salaires » (Lancy) ; « Dans les conditions de participation ou critères d'aptitude d'un appel d'offre » (NE).

### 3.2.4 Contrôle spécialisé

Sur les 67 administrations qui ont répondu à l'enquête, une seule a mentionné disposer d'un bureau ou d'un responsable spécialisé pour ses contrôles de l'égalité salariale effectués dans le cadre des marchés publics.

Pour les subventions, deux administrations ont indiqué une entité spécialisée dans le contrôle.

### 3.2.5 Projets de mesures de CPS et besoin d'informations

Concernant d'éventuels projets spécifiques en matière de promotion de l'égalité salariale, plusieurs services publics affirment suivre une politique proactive dans ce domaine.

Ainsi, quinze administrations – huit cantons et sept villes (22 % de l'échantillon) – font mention de projets d'égalité salariale, parfois en lien avec leur bureau ou responsable de l'égalité (7), et ceci depuis 1990 déjà pour la ville de Montreux, 1995 pour BS et la ville de Berne, 1996 pour LU et 1998 pour la ville de Morges. Dix avaient intégré les questions d'égalité au processus de réformes administratives.

Concernant les informations supplémentaires qui pourraient être apportées par le BFEG, 26 collectivités publiques (38 %) y sont favorables, la plupart (69 %) souhaitant des informations sous forme écrite. L'intérêt est moindre pour les questions de contrôle de l'égalité dans le cadre des marchés publics et des subventions.

Voici encore les considérations générales transmises par trois cantons :

Fig. 14 Informations des cantons et des villes

**JU** : Une réflexion a débuté visant à contrôler l'égalité dans les marchés publics jurassiens.

**LU** : In der Strategie 2011 - 2015 ist die Lohnungleichheit ein Schwerpunktthema. Ab Mitte 2014 sind das Faltblatt « Instrumente zur Überprüfung der Lohnungleichheit » und das Themenblatt Lohnungleichheit veröffentlicht, um zum Thema zu sensibilisieren.

**SH** : Die Fragen zielen aber auf Analyse- und Kontrollmassnahmen ab, gehen also von einem ausschliesslich defizitorientierten Blickwinkel aus. Das ist zu bedauern, weil proaktive Bemühungen ausser Betracht fallen, z.B. die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und der Einsatz von Praxisinstrumenten, welche der Verhinderung von Ungleichheiten dienen. Der Kanton Schaffhausen hat keine spezifischen Analysen zur Lohnungleichheit von Frauen und Männern durchgeführt. Die Personalrecht und seine Instrumente sind aber geschlechtsneutral bzw. auf die Verwirklichung von Lohnungleichheit ausgerichtet. Die Einreihung der Funktionen basiert auf einer analytischen Funktionsbewertung, bei der Anforderungen und Belastungen breit berücksichtigt werden. Davon haben u.a. Bereiche profitiert, in denen viele Frauen arbeiten. Der Anfangslohn berücksichtigt die nutzbare Erfahrung. Bei der Lohnentwicklung werden die bewilligten Mittel u.a. nach der Beurteilung verteilt. Das Personalamt erhebt auch gewisse Kennzahlen (z.B. Beurteilungen, Prämien), welche nach Frauen und Männern ausgewertet und Regierungsrat sowie Personalkommission vorgelegt werden. Bei Auffälligkeiten würden ggf. Massnahmen eingeleitet, z.B. bei offensichtlich unterschiedlichen Beurteilungsmassstäben. Aufgrund dieser Gegebenheiten gehen wir auch ohne zusätzliche Massnahmen davon aus, dass die Lohnungleichheit gewährleistet ist“.

Source : IDHEAP-BADAC/ESEHA-EPSACC-2014 (Q12)

## 4 Conclusions et recommandations

La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est débattue depuis plusieurs années au niveau suisse. Or, et paradoxalement, très peu d'informations sont disponibles pour le secteur public alors que les administrations, les marchés publics et les secteurs subventionnés par l'Etat emploient un grand nombre de personnes. Ceci est d'autant plus regrettable que les femmes sont majoritaires dans les domaines de l'action sociale, de l'éducation et de la santé mais aussi dans l'administration centrale. Ces domaines figurent d'ailleurs parmi les plus dynamiques de l'économie suisse et ont connu les plus forts taux de croissance en terme d'emplois ces dernières années.

Au niveau des salaires du secteur public, bien qu'une diminution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes ait été constatée depuis quelques années, la part discriminatoire reste élevée, bien qu'inférieure au secteur privé. L'écart entre ces deux secteurs s'est toutefois réduit. Par type d'employeur, les écarts de salaires en défaveur des femmes restent plus élevés dans les administrations cantonales que dans les administrations communales et l'administration fédérale. De grandes différences salariales existent aussi entre les cantons, sans que nous puissions à ce stade fournir d'explications quant à leur évolution ou à la part discriminatoire.

Notre enquête a montré un large intérêt porté à la problématique de l'égalité salariale dans la majorité des cantons et des villes, avec un taux de réponses élevé. Toutefois, il n'a souvent pas été possible d'établir ce que font concrètement les administrations afin de remédier aux discriminations observées. Une grande partie des réponses est restée peu précise sur les activités de contrôle et les résultats chiffrés obtenus. Plusieurs n'ont pas mentionné clairement les méthodes ou les outils de mesures spécifiques aux questions d'égalité, tout en indiquant que la question était traitée.

L'exercice devra être répété à intervalle régulier afin d'établir un suivi de l'évolution des pratiques et surtout du contrôle de l'égalité salariale dans le secteur public.

Au vu de ces observations, quatre **recommandations** peuvent être émises à l'attention des pouvoirs publics :

- I. Livrer les données exhaustives sur les salaires dans les APC lors de l'Enquête suisse sur la structure des salaires ; faire analyser dans le détail la structure salariale du secteur public selon le genre et le type d'employeur (Confédération, cantons, communes) ; communiquer régulièrement les résultats
- II. Informer les administrations cantonales et communales sur les standards et outils en matière de contrôle de l'égalité salariale
- III. Diffuser les meilleures pratiques des cantons et des villes en matière de contrôle de l'égalité salariale, avec le soutien de l'exécutif, en s'appuyant sur la collaboration des ressources humaines, des services adjudicateurs ou subventionneurs et des bureaux de l'égalité
- IV. Publier les résultats de cette enquête et la reconduire périodiquement.

## 5 Bibliographie, sitographie

- Administration fédérale des finances (2014), Statistiques financières ;  
<http://www.efv.admin.ch/f/dokumentation/finanzstatistik/index.php>
- AIMP, Accord intercantonal sur les marchés publics ; cf. <http://www.dtap.ch/fr/dtap/concordats/aimp/>
- BADAC, base de données des cantons et des villes suisses : [www.badac.ch](http://www.badac.ch) ; cf. entre autres le dossier suivant :  
*40<sup>e</sup> - Femmes dans les parlements, les gouvernements et les administrations*, cf. rubrique  
« actualités », 14.2.2011.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (2013), Instrument Egalité des salaires  
Confédération LOGIB. Instrument destiné à contrôler l'égalité salariale entre femmes et hommes,  
Version 2.3 ; cf. <http://www.logib-etape-par-etape.ch/>
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (1991), *Evaluation du travail et discrimination salariale  
des femmes*, Berne.
- Canton de Bâle-Ville (2012), *Analyse Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2012*,  
Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt. [http://www.statistik-  
bs.ch/publikationen/analysen/lohngleichheit](http://www.statistik-bs.ch/publikationen/analysen/lohngleichheit)
- Canton de Neuchâtel (2012), Communiqué de presse du 18.10.2012, « Enquête sur la politique salariale au sein  
de l'administration cantonale. L'Etat de Neuchâtel, un employeur qui ne discrimine pas les femmes »
- Commission européenne – Direction générale de la Justice (2014), *Éliminer l'écart de rémunération entre les  
femmes et les hommes au sein de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications de l'Union  
européenne
- Donzé, Laurent (2013), *Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la  
structure des salaires 2008 et 2010*, Mandat réalisé pour le compte de l'Office fédéral de la statistique,  
Université de Fribourg, Fribourg.
- EPSACC (2014), *Enquête sur la situation des pratiques salariales liée à la question de l'égalité entre les femmes  
et les hommes dans les administrations cantonales et communales*, Berne et Lausanne : BFEG-  
IDHEAP/BADAC, ESEHA (questionnaire disponible via [www.eseha.ch](http://www.eseha.ch)).
- Eyraud, François, and International Labour Office. (1995). *Egalité de rémunération entre hommes et femmes  
dans les pays industriels*, Genève : Bureau international du travail.
- International Labour Office Bureau for Gender Equality. (2005). *Egalité entre hommes et femmes et travail  
décent les bonnes pratiques dans le monde du travail*, Genève : BIT.
- Jeanrenaud, Claude et Meyer, Daniel (1985). *Marchés publics et économie des régions*. Lausanne : Presses  
Polytechniques Romandes.
- Katz, Christian, Baitsch Christof (1996), *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non  
discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV*, Genève: Georg.
- Kesler Jean-François (1980), *Sociologie des fonctionnaires*, Paris : PUF-QSJ.
- Koller, Christophe (2013), *Monitoring de l'égalité. Evaluation des indicateurs pour la mesure de l'égalité entre  
femmes et hommes au sein de l'administration municipale de la Ville de Genève*, Rapport à l'attention  
de la Direction des ressources humaines du Département des finances et du logement de la Ville de  
Genève, Lausanne : IDHEAP/BADAC-ESEHA. (rapport interne).
- Koller, Christophe (2013), Profil du personnel de la fonction publique, in: *Manuel d'administration publique  
suisse*, Lausanne : PPUR.
- Koller, Christophe (2013), Les administrations cantonales, in: *Manuel d'administration publique suisse*,  
Lausanne : PPUR.
- Koller Christoph et al. (2012), *Staatsatlas. Kartographie des schweizer Föderalismus / Atlas de l'Etat.  
Cartographie du fédéralisme suisse*, Zürich : NZZ-Libro.
- Koller Christophe (2008), *La fonction publique en Suisse: analyse géopolitique d'un fédéralisme à géométrie  
variable*, in: *Pyramides*, N° 15, Bruxelles : CERAP, 1/2008.
- Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris : La Découverte, coll. Repères.

- Maleh, Anneke-Gesine (2008). *Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den USA : eine Analyse der Löhne hoch qualifizierter Arbeitnehmer/innen*. Frankfurt a.M. ; Bern etc. : P. Lang.
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, éditions OCDE.
- OCDE (2013), *Etudes économiques de l'OCDE : Suisse 2013*, éditions OCDE.
- OFS-Leporello (2013), *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel : OFS.
- OFS (Portail de), Egalité entre femmes et hommes :  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05.html>
- OFS (Portail de), Salaires et revenus du travail, y compris enquête suisse sur la structure des salaires :  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04.html>
- OFS-BADAC, *Les salaires dans les administrations publiques et les corps enseignants des cantons (Enquête suisse sur la structure des salaires 2004)*. Communiqué de presse OFS N° 0351-0613-30 :  
<http://www.badac.ch/docs/publications/communiques/0351-0613-30.pdf>
- Oaxaca R. (1973), «Male-female wage differentials in urban labor markets», *International Economic Review* n° 14.
- Strub Silvia, Stocker Désirée (2010), *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes*. Schlussbericht. Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.
- Strub, Silvia (2004). *Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst.c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen*. Bern : BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien.
- Ville de Berne (2011), Communiqué de presse du 24.08.2011 : « Lohngleichheit nach wie vor gewährleistet ». [http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell\\_ptk\\_sta/2011-08-lohngleichheit](http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/2011-08-lohngleichheit)
- Ville de Fribourg (2013), Communiqué de presse du 16.04.2013 : « La Ville de Fribourg voit son label « equal-salary » renouvelé ». [http://www.ville-fribourg.ch/vfr/files/pdf52/comm\\_presse\\_remise\\_label\\_equal-salary.pdf](http://www.ville-fribourg.ch/vfr/files/pdf52/comm_presse_remise_label_equal-salary.pdf)
- Ville de Genève (2009), Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale (LC 21.152.21), Adopté par le Conseil administratif le 27 mai 2009. Cf. <http://www.ville-geneve.ch/fileadmin/public/reglements/hyperlex/LC21152.21-reglement-pour-realisation-egalite-entre-femmes-hommes-sein-admini.pdf>

## 6 Annexes

### Liste des administrations de l'échantillon

#### 22 cantons

AG	AG Aargau
AR	AR Appenzell Ausserrhoden
BE	BE Berne
BS	BS Basel-Stadt
FR	FR Fribourg
GE	GE Genève
GL	GL Glarus
JU	JU Jura
LU	LU Luzern
NE	NE Neuchâtel
OW	OW Obwalden

SG	SG St. Gallen
SH	SH Schaffhausen
SO	SO Solothurn
SZ	SZ Schwyz
TG	TG Thurgau
TI	TI Ticino
UR	UR Uri
VD	VD Vaud
VS	VS Wallis
ZG	ZG Zug
ZH	ZH Zürich

#### 46 villes

Aarau
Arth
Bellinzona
Bern
Buchs (SG)
Burgdorf
Chêne-Bougeries
Chur
Delémont
Ebikon
Ecublens (VD)
Einsiedeln
Freienbach
Fribourg
Genève
Gland

Horw
Kreuzlingen
La Chaux-de-Fonds
Lancy
Lausanne
Le Locle
Luzern
Mendrisio
Meyrin
Montreux
Morges
Muri bei Bern
Neuchâtel
Oberwil (BL)
Olten
Onex

Opfikon
Prilly
Pully
Schwyz
Spreitenbach
Stäfa
Thun
Uzwil
Vernier
Wettingen
Winterthur
Worb
Zofingen
Zürich

**Enquête sur la situation des pratiques salariales liées à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les administrations cantonales et communales (EPSACC) 2014**

**NB1.** Le temps dévolu à répondre aux questions de cette enquête ne devrait pas dépasser 30 minutes (2 heures avec les questions facultatives portant sur l'emploi).

**NB2.** La longueur des remarques de la version en ligne est limitée à 240 caractères.

**NB3.** Les (\*) renvoient aux définitions/abréviations.

**NB4.** Les résultats de cette enquête ne seront publiés qu'avec votre accord, respectivement des autorités responsables.

Nous vous invitons à remplir, dans la mesure du possible, le questionnaire en ligne à l'aide du lien que la personne responsable de la récolte a reçu.

Version 3g 29.4.2014  
(Version PDF imprimable)

**Définitions**

- **Instrument Logib pour l'analyse interne :** La Confédération offre à toutes les entreprises de 50 employé-e-s et plus, un instrument anonyme et gratuit de contrôle interne de l'égalité salariale (analyse de régression). Le BFEG offre également aux entreprises qui le désirent un support gratuit ainsi qu'une helpline ([logib@ebg.admin.ch](mailto:logib@ebg.admin.ch) / 0800 55 99 00).
- **Certification privée Equal Salary:** Avec Equal Salary, la Confédération soutient, par l'intermédiaire d'un fondation privée, les entreprises qui désirent faire une analyse des salaires (analyse de régression).
- **Analyse du partenariat social « dialogue sur l'égalité des salaires » :** Le « Dialogue sur l'égalité des salaires » était un projet des partenaires sociaux et de la Confédération. La direction et une représentation des salarié-e-s vérifient ensemble que l'égalité est respectée. Le « Dialogue sur l'égalité des salaires » a été lancé en 2009 et a pris fin en février 2014. Tous les employeurs étaient invités à participer.

**I. Unité institutionnelle de référence et personne de contact**

1.1 Etes-vous un canton ou une ville

- a. Un canton  
 b. Une ville

1.1.1 Si Canton, nom du Canton : \_\_\_\_\_  
(menu déroulant des acronymes ou des noms)

1.1.2 Si Ville, nom de la ville : \_\_\_\_\_

1.2 Personne de contact :

1.2.1 Nom : \_\_\_\_\_

1.2.2 Prénom : \_\_\_\_\_

1.2.3 Fonction : \_\_\_\_\_

1.2.4 Téléphone : \_\_\_\_\_

1.2.5 Courriel de la personne de contact : \_\_\_\_\_

1.2.6 Nom du service de référence de la personne de contact : \_\_\_\_\_

1.2.7 Uri du service de la personne de contact : \_\_\_\_\_

**II. Analyse de l'égalité salariale dans votre administration**

2.1 Votre administration a-t-elle déjà analysé les salaires du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes ?  
(Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non (-> 2.2)  
 c) Ne sais pas, pas d'information à ce propos

2.1.1 Si oui, en quelle(s) année(s)? \_\_\_\_\_  
(plusieurs années possibles de 2000 à 2013)

2.1.2 Si oui, votre analyse a-t-elle porté sur la totalité de l'administration ou uniquement sur certains services?

- a) Sur la totalité des services  
 b) Uniquement sur quelques services

2.1.3 Si oui, citer les services analysés  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2 Votre administration prévoit-elle d'analyser les salaires du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes ? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui (1)  
 b) Non (2) (-> 3.1)  
 c) Ne sais pas / pas d'information à ce propos

2.2.1 Si oui, quand prévoyez-vous d'analyser les salaires du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes? \_\_\_\_\_

Si 2.1 = non et 2.2 = non, passer au point VII.

### III. Méthode d'analyse de l'égalité salariale dans votre administration

3.1 Quelle(s) méthode(s) avez-vous utilisée(s) pour analyser les salaires du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes? (plusieurs réponses possibles)

- 3.1.1 Analyse statistique de régression (p. ex. Logib\*)  
 3.1.2 Evaluation des fonctions (p. ex. ABAKABA\*)  
 3.1.3 Autre

3.1.3.1 Si autre, merci de préciser: \_\_\_\_\_

3.2 Avez-vous sollicité un organisme externe pour réaliser cette analyse?

- a) Oui (1)  
 b) Non (2)

3.2.1 Si oui, pouvez-vous préciser? \_\_\_\_\_  
(p. ex. une entreprise de conseil externe)

### IV. Outils d'analyse de l'égalité salariale dans votre administration

4.1 Quel(s) type(s) d'outil(s) avez-vous utilisé(s) pour l'analyse de la situation? (plusieurs réponses possibles) (Situation au 31.12.2013)

- 4.1.1 Outil d'auto-contrôle Logib\*  
 4.1.2 Certification privée Equal-Salary\*  
 4.1.3 Partenariat social « Dialogue sur l'égalité des salaires »\*  
 4.1.4 Méthode analytique ABAKABA\*  
 4.1.5 Autres

4.1.5.1 Si autre, alors préciser: \_\_\_\_\_

3

4.2 De quel(s) type(s) d'outil(s) avez-vous déjà entendu parler ? (plusieurs réponses possibles) (Situation au 31.12.2013)

- 4.2.1 Outil d'auto-contrôle Logib\*  
 4.2.2 Certification privée Equal-Salary\*  
 4.2.3 Partenariat social Dialogue sur l'égalité des salaires\*  
 4.2.4 Méthode analytique ABAKABA\*  
 4.2.5 Autre

4.2.5.1 Si autre, alors préciser: \_\_\_\_\_

### V. Résultats obtenus à l'issue de l'analyse de la situation salariale

5.1 Pouvez-vous préciser le(s) résultat(s) obtenu(s) à l'issue de l'analyse de l'égalité salariale ? (une réponse possible) (Situation au 31.12.2013)

- a) Pas de discrimination observée  
 b) Quelques cas de discrimination observés  
 c) Discrimination systématique observée

5.1.1 Si discrimination observée, préciser: \_\_\_\_\_

- a) Moins de 5% de différence en défaveur des femmes  
 b) Moins de 5% de différence en défaveur des hommes  
 c) Pas de réponse

5.1.1.1 Si pourcentage connu, préciser pour les femmes: \_\_\_\_\_ % de moins (0-5%)  
5.1.1.2 Si pourcentage connu, préciser pour les hommes: \_\_\_\_\_ % de moins (0-5%)

5.2 Commentaires/remarques : \_\_\_\_\_

5.3 Avez-vous pris des mesures de correction des discriminations salariales? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non, pas nécessaire  
 c) Non, mais mesures prévues

5.3.1 Si oui, quelles sont les mesures de correction des différences salariales déjà prises ou prévues?

Préciser : \_\_\_\_\_

4

**VI. Communication / diffusion des résultats de l'analyse des différences salariales**

6.1 Avez-vous communiqué - à l'interne ou à l'externe - sur les résultats de l'analyse des différences salariales? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui, à l'interne  
 b) Oui, à l'interne et à l'externe  
 c) Non

6.2 Si oui (a ou b), à qui ont été adressés les résultats ? (plusieurs réponses possibles) (Situation au 31.12.2013)

- 6.2.1 Information au gouvernement  
 6.2.2 Information aux responsables de services ou d'offices  
 6.2.3 Information à la Commission du personnel et / ou aux syndicats  
 6.2.4 Information à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs  
 6.2.5 Communiqué de presse ou conférence de presse  
 6.2.6 Autre

6.2.6.1 Si autre, veuillez préciser : \_\_\_\_\_

**VII. Marchés publics**

7.1 Existe-t-il dans votre canton / votre ville des dispositions légales garantissant l'égalité de salaires dans le cadre de marchés publics? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non

7.1.1 Si oui, précisez: \_\_\_\_\_

7.2 Réalisez-vous des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics ? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non

7.2.1 Depuis quand réalisez-vous des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics?  
Depuis l'année : \_\_\_\_\_

7.2.2 Combien de contrôles de l'égalité salariale avez-vous réalisés dans le cadre des marchés publics jusqu'ici ?  
Nombre de contrôles : \_\_\_\_\_

7.3 Si non, prévoyez-vous de réaliser des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics ?

- a) Oui  
 b) Non  
 c) Non, mais des interventions parlementaires sont pendantes

7.3.1 Si oui, quand ? \_\_\_\_\_ (Années à choix dès 2014)

7.3.2 Si oui, combien ? \_\_\_\_\_ (Nombre)

5

**VIII. Subventions et autres aides financières émanant de fonds publics**

8.1 Existe-t-il dans votre canton / votre ville des dispositions légales garantissant l'égalité de salaires dans le cadre des subventions? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non

8.1.1 Si oui, précisez : \_\_\_\_\_

8.2 Réalisez-vous des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des subventions ? (Situation au 31.12.2013)

- a) Oui  
 b) Non

8.2.1 Si oui, depuis quand réalisez-vous des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des subventions?  
Depuis l'année : \_\_\_\_\_

8.2.2 Si oui, combien de contrôles de l'égalité salariale avez-vous réalisés dans le cadre des subventions jusqu'ici ?  
Nombre : \_\_\_\_\_

8.3 Si non, prévoyez-vous de réaliser des contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des subventions? Nombre

- a) Oui  
 b) Non  
 c) Non, mais des interventions parlementaires dans ce sens sont pendantes

8.3.1 Si oui, depuis quand ?  
Depuis l'année : \_\_\_\_\_

8.3.2 Si oui, combien ?  
Nombre : \_\_\_\_\_

6

**IX. Information, formation**

9.1 Est-ce que votre canton/ votre ville, a mis en place un **règlement d'application en matière d'égalité?** (Situation au 31.12.2013)

- 1. Oui
- 2. Non

9.1.1 Si oui, depuis quand ?

Depuis l'année : \_\_\_\_\_

9.2 Est-ce que votre bureau ou responsable de l'égalité entre femmes et hommes développe des projets ou assure des prestations en matière d'analyse de l'égalité salariale? (Situation au 31.12.2013)

- 1. Oui
- 2. Non

9.2.1 Si oui, sous quelle(s) forme(s)?

(Plusieurs réponses possibles) (Situation au 31.12.2013)

9.2.1.1 Analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration

- a) Responsable de l'analyse
- b) Intégré au processus

9.2.1.2 Analyse de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics

- a) Responsable de l'analyse
- b) Intégré au processus

9.2.1.3 Analyse de l'égalité salariale dans le cadre des subventions

- a) Responsable de l'analyse
- b) Intégré au processus

9.2.2 Commentaires/remarques : \_\_\_\_\_

9.3. Souhaitez-vous recevoir une information sur l'analyse de l'égalité salariale ?

- a) Oui
- b) Non

Si oui, sous quelle forme ? : (plusieurs réponses possibles)

- 9.3.1 Documentation écrite
- 9.3.2 Contact téléphonique
- 9.3.3 Démonstration sur le fonctionnement de Logib
- 9.3.4 Séminaire de formation

Si oui, adresse de contact:

9.3.1.1 Nom : \_\_\_\_\_

9.3.1.2 Prénom : \_\_\_\_\_

9.3.1.3 Fonction : \_\_\_\_\_

9.3.1.4 Courriel : \_\_\_\_\_

9.3.1.5 Nr. de téléphone : \_\_\_\_\_

7

9.4 Souhaitez-vous recevoir une information sur le contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics?

- a) Oui
- b) Non

Si oui, sous quelle forme ? (plusieurs réponses possibles)

- 9.4.1 Documentation écrite
- 9.4.2 Contact téléphonique
- 9.4.3 Démonstration sur le fonctionnement de Logib
- 9.4.4 Séminaire de formation

Si oui, adresse de contact :

9.4.1.1 Nom : \_\_\_\_\_

9.4.1.2 Prénom : \_\_\_\_\_

9.4.1.3 Fonction : \_\_\_\_\_

9.4.1.4 Courriel : \_\_\_\_\_

9.4.1.5 Nr. de téléphone : \_\_\_\_\_

**X. Commentaires**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_