



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
**Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG**

# **Instrument de la Confédération pour l'analyse des inégalités salariales en entreprise**

## **Fondements théoriques et démonstration pratique**

Dr. Jeremy Kolly

Dr. Oliver Schröter

Économistes, BFEG

11 février 2019

Palais de Rumine (Aula)

Lausanne



# Présentation de l'instrument Logib



# Bases théoriques et méthodologiques



- **L'évaluation **sommaire** du travail**
  - ⇒ Evaluation globale de la valeur des fonctions sur la base des exigences et charges
  - ⇒ Méthode simple, mais imprécise et risque élevé de discrimination
- **L'évaluation **analytique** du travail**
  - ⇒ Pour chaque fonction, les différents types d'exigences et de charges sont évalués séparément sur un ensemble de facteurs non-discriminatoires
  - ⇒ La valeur en points de chaque fonction est obtenue en additionnant et en pondérant les points associés aux différents facteurs
- **L'analyse **statistique** des salaires**
  - ⇒ Grâce à l'analyse de régression, on estime la relation effective entre le salaire et différentes variables objectives et non-discriminatoires et on isole l'effet potentiel du sexe



- Le modèle d'analyse standard décrit la procédure de la Confédération pour contrôler le respect de l'égalité salariale dans les entreprises d'au moins 50 employé-e-s. Il est composé de deux éléments :
  - ⇒ **Une méthode statistique** : modèle de régression (linéaire multiple estimé par MCO)
  - ⇒ **Des variables explicatives** : les années de formation, l'expérience potentielle, l'ancienneté, le niveau de compétences requises, la position professionnelle et le sexe
- Le modèle d'analyse standard a été validé scientifiquement par l'Université de St-Gall
- L'analyse de régression est admise par le Tribunal fédéral pour traiter les discriminations salariales (ATF 130 III 145)



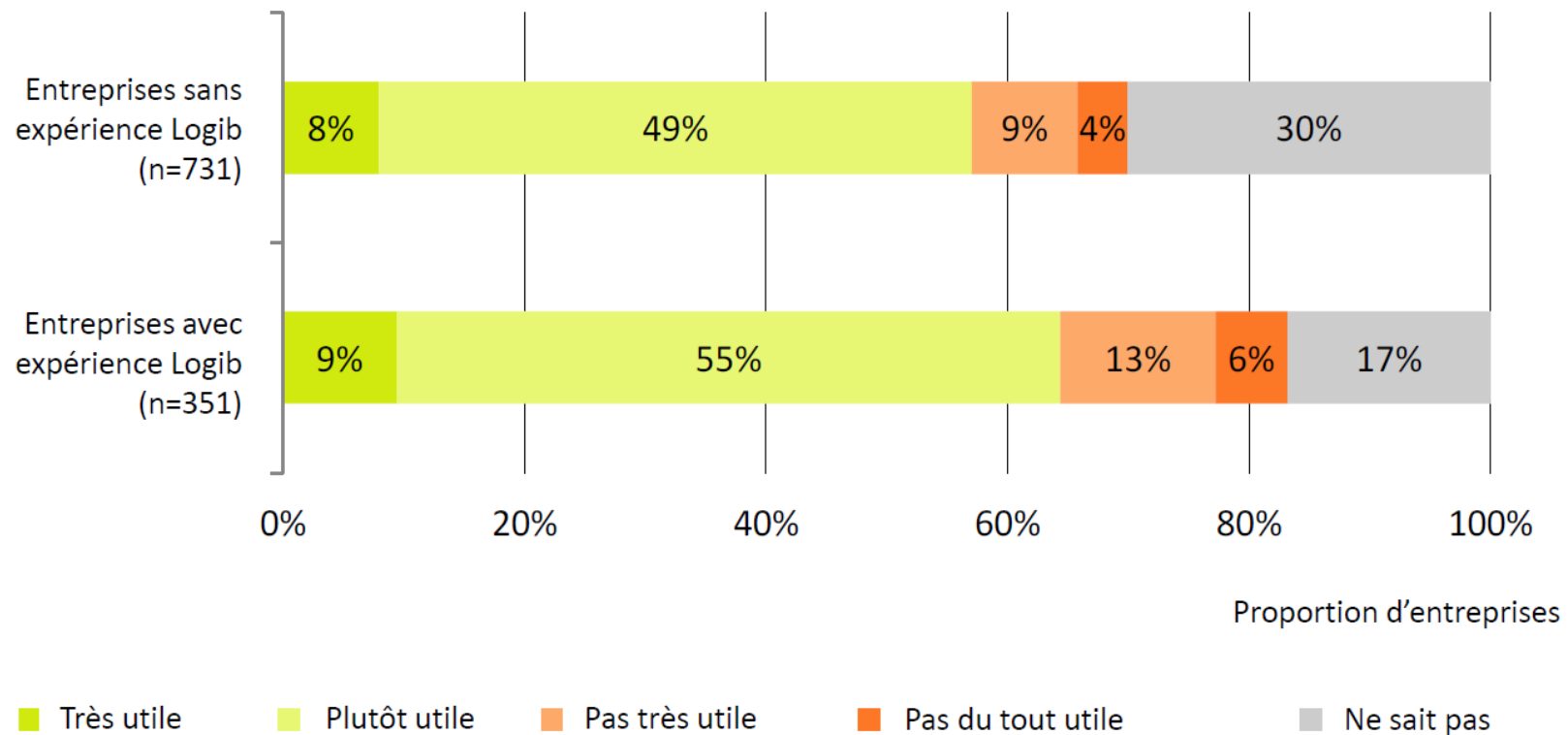
- Logib (**L**ohn**g**leichheitsinstrument des **B**undes) est une implémentation du modèle d'analyse standard **dans Excel**
- Depuis 2006, Logib permet d'analyser la pratique d'une organisation d'au moins 50 employé-e-s en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes
- Logib est un outil **fiable**, **transparent** et **efficace** que l'on peut utiliser de manière **autonome** :
  - ⇒ Variables similaires à celles de l'Enquête suisse sur la structure des salaire
  - ⇒ Ne demande aucune connaissance spécifique en informatique ou statistique
  - ⇒ **Helpline** gratuite et **workshops**
  - ⇒ Utilisation **anonyme** et **gratuite**
  - ⇒ Disponible en **plusieurs langues**
  - ⇒ Reconnu au **plan international** comme une bonne pratique



## Sondage auprès d'entreprises (2015)

Question : dans quelle mesure trouvez-vous ce modèle approprié pour évaluer les inégalités salariales non justifiées entre femmes et hommes dans l'entreprise ?

N = 1082 entreprises



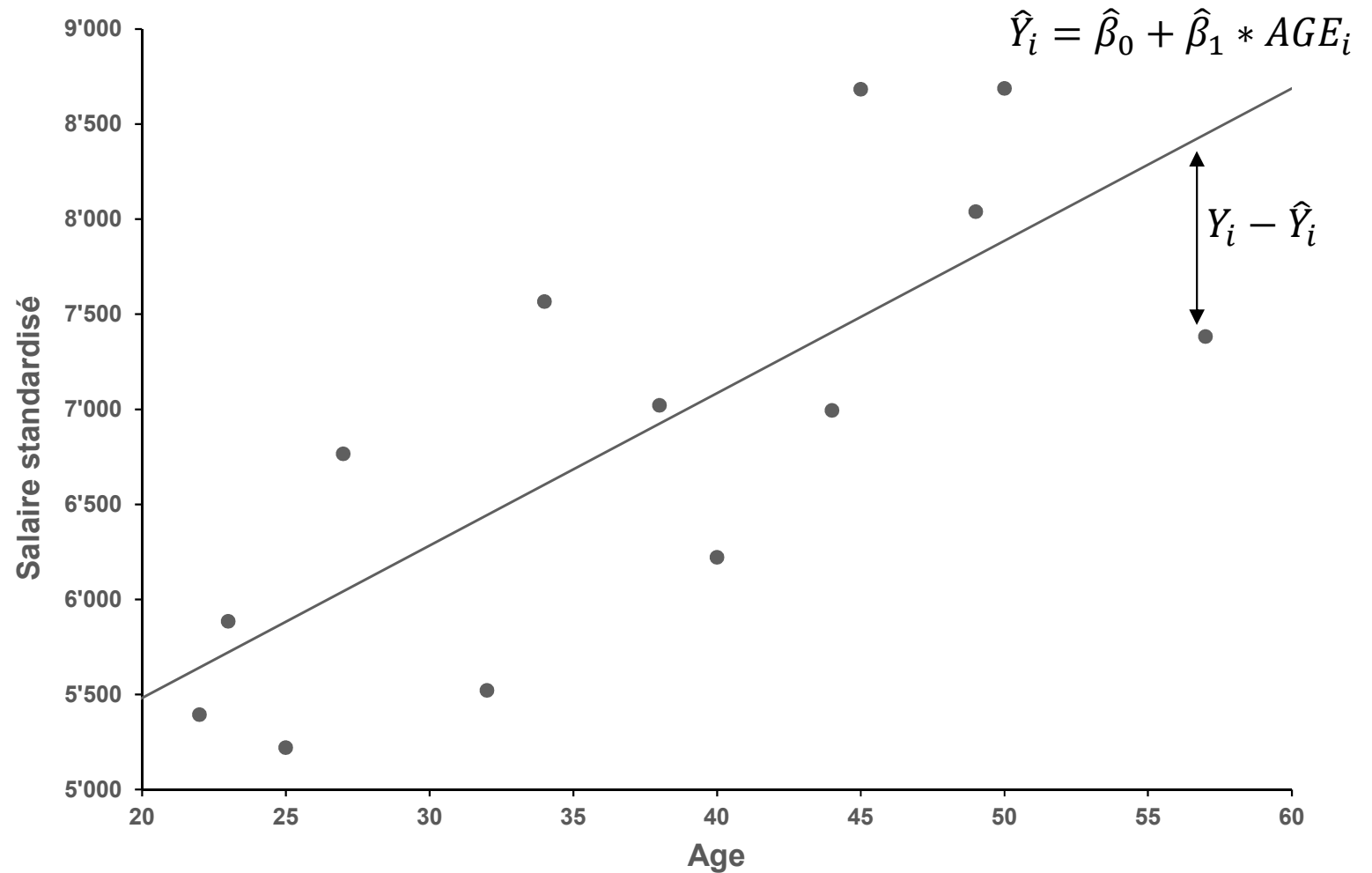


## Exemple introductif

On s'intéresse à la relation entre les variables suivantes dans une entreprise :

$Y_i$  = salaire de l'employé-e  $i$

$AGE_i$  = âge de l'employé-e  $i$







## Le modèle d'analyse standard de la Confédération

Dans ce modèle de régression multiple, le salaire (en tant que variable dépendante) est expliqué par des facteurs ayant un effet sur le salaire (variables indépendantes)

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * FORM_i + \beta_2 * EXP_i + \beta_3 * EXP_i^2 + \beta_4 * ANC_i + \beta_5 * COM_i + \beta_6 * PP_i + \beta_7 * SEXE_i + \varepsilon_i$$

**Salaire**  
(variable dépendante,  
à expliquer)

**Variables indépendantes, explicatives,  
objectives et non discriminatoires**

**Effet du sexe sur le  
salaire**

- *FORM* = Nb d'années de formation
- *EXP* = Expérience potentielle
- *ANC* = Nb d'années de service
- *COM* = Niveau de compétences requis
- *PP* = Position professionnelle
- $\beta_7$  = Coefficient de discrimination



### Variables du modèle d'analyse standard de la Confédération

- ✓ Années de formation
- ✓ Niveau de compétences requis
- ✓ Expérience prof. potentielle
- ✓ Position professionnelle
- ✓ Années de service
- ✓ Sexe

### Exemples de variables non comprises dans Logib

- Performance individuelle
  - ⇒ Est difficile à mesurer de manière uniforme et non discriminatoire
- Compétences linguistiques
  - ⇒ N'entrent généralement pas dans le calcul des salaires
  - ⇒ Constituent une charge administrative supplémentaire
- Taux d'activité
  - ⇒ Tend à discriminer indirectement les femmes



- **Niveau de compétences** (requis) :

Evaluation des **exigences**, de la **complexité** de l'activité exercée sur 4 niveaux (1 = plus élevé)

- **Position professionnelle** :

Mesure le degré de **responsabilité** d'une fonction (hiérarchique, mais aussi responsabilité spécifique) sur 5 niveaux (1 = plus élevé)

- Ces deux variables sont complémentaires, mais différentes

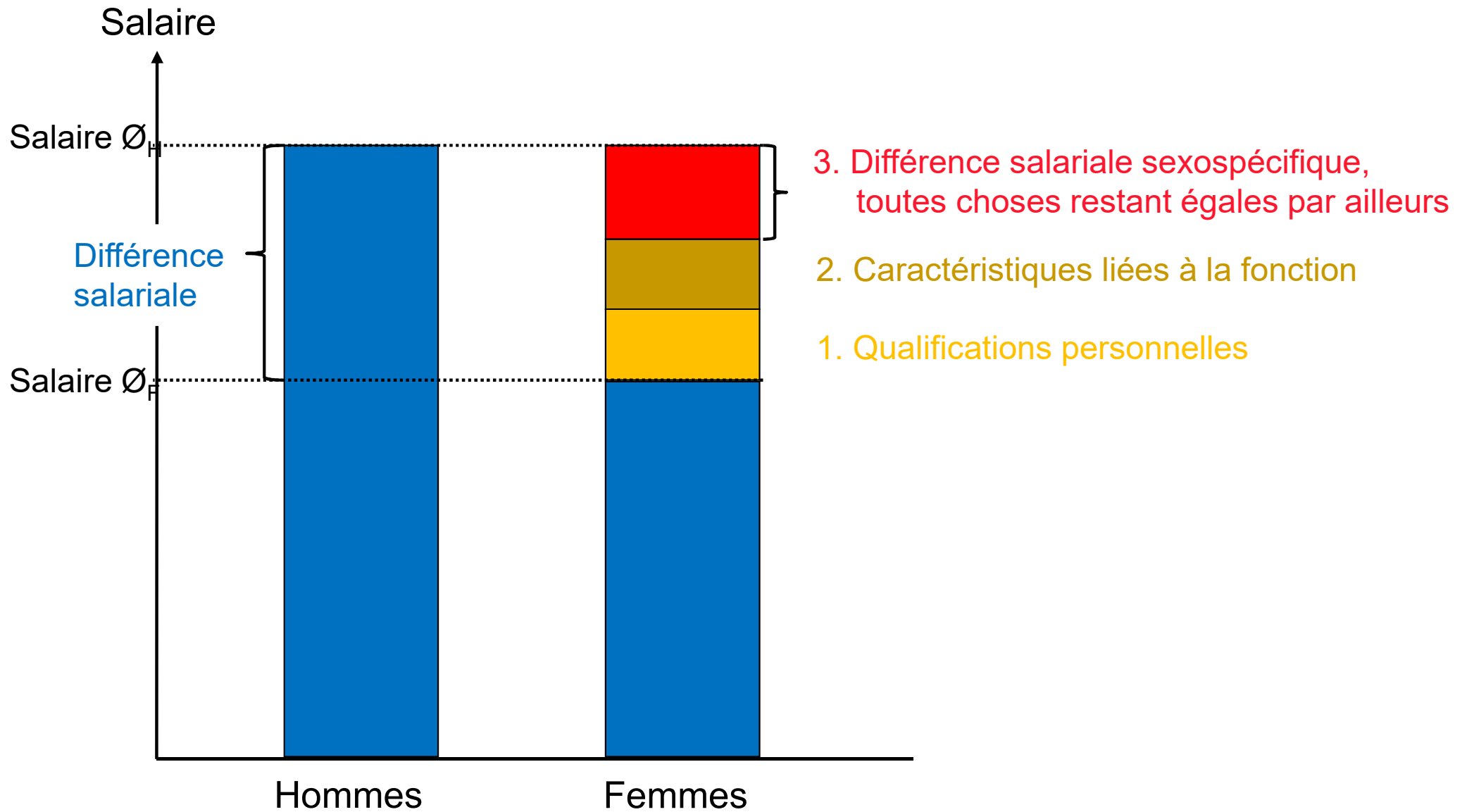


# Relation entre niveau de compétence (NC) et position professionnelle (PP)

## Responsabilité

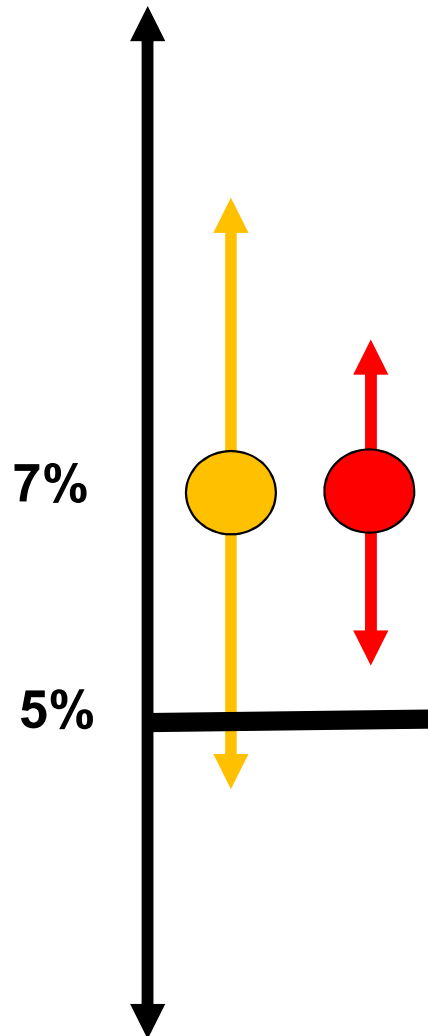
Complexité

PP	1 Cadre supérieur	2 Cadre moyen	3 Cadre inférieur	4 Responsable de l'exécution de travaux	5 Sans fonction de cadre
NC					
1 Tâches très complexes de résolution de problèmes/de décisions	X	X	X	X	X
2 Tâches techniques ou pratiques assez complexes		X	X	X	X
3 Tâches requérant des connaissances professionnelles spécialisées			X	X	X
4 Tâches manuelles simples ou de routine				X	X





## $\Delta$ salariale sexo-spécifique



- Fixé à 5% avec le modèle d'analyse standard (Logib)
- Introduit pour tenir compte du fait que la différence salariale peut parfois être expliquée par **d'autres facteurs** objectifs et non discriminatoires spécifiques à l'entreprise contrôlée
- Test statistique de l'hypothèse que le coefficient de discrimination ne dépasse pas 5%



- L'analyse de régression de Logib met en évidence une **discrimination systématique** au niveau de la pratique salariale
- Il s'agit d'une discrimination salariale entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes d'une organisation
- **Une absence de discrimination systématique n'exclut pas l'existence de discriminations au niveau d'individus ou de groupes qui pourraient se « compenser » dans le résultat global**



# Démonstration et interprétation des résultats





Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

## Instrument Egalité salariale Confédération - Logib



*Editeur*

Bureau fédéral de l'égalité entre  
femmes et hommes

*Conception technique et développement*

Silvia Rothen | ecotronics Bern

Sélection de la langue

Français



[Aller à l'introduction](#)

# Comment ça fonctionne?



## Télécharger Logib

 [www.logib.ch](http://www.logib.ch)

[← Prestations](#)

### Outil d'autocontrôle : Logib


Instructions et téléchargement  
Logib

Workshop Logib - Autocontrôle de  
l'égalité salariale



## Instructions et téléchargement

### Téléchargement gratuit Logib

 [Logib Software v3.1 \(XLSM, 2 MB, 31.08.2018\)](#)

 [Liste de données Excel v3.1 \(XLS, 15 kB, 23.07.2018\)](#)

### Instructions Logib

 [Logib – étape par étape – Instructions pratiques pour l'utilisation de Logib \(version 3.1\) \(PDF, 2 MB, 31.07.2018\)](#)



## Compléter la liste des données

Numéro courant (Numéro personnel, ID, AVS)	Année de naissance (Jour de naissance, année de naissance, âge)	Sexe	Années de service (Date d'entrée, année d'entrée, nombre d'années de service)	Formation	Fonction (profession exercée)	Niveau de compétence (importation ou entrée manuelle)	Position professionnelle	Employé-e-s rémunéré-e-s au mois: taux d'activité	Employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure: Heures payées dans le mois de réf.	Salaire de base	Indemnités (Travail en équipes, du dimanche, de nuit ainsi que d'autres primes de pénibilité, 1/12 de la somme annuelle)	13e salaire mensuel (part pour le mois de référence)	Paiements spéciaux (1/12 de la somme annuelle)	Durée hebdomadaire normale de travail (taux d'activité de 100%)	Durée annuelle de travail prévue pour l'année de référence (à plein temps)	Population	Remarques
271	1979	1	4	6	Logisticien-ne	3	5	100	0	5490	0	456	0				
272	1979	2	7	6	Chef-fe de groupe Production		4	100	0	7160	0	594	0				
273	1980	2	1	6	Vendeur/euse	3	4	100	0	5240	0	435	0				
274	1980	2	16	7	Collaborateur/trice Production		5	100	0	5280	0	440	0				
275	1980	2	10	7	Technologue en impression		5	100	0	5210	0	434	0				
276	1980	2	12	7	Technologue en impression		5	100	0	5070	0	423	0				
277	1980	1	6	6	Comptable	3	5	100	0	5510	0	457	0				



Paramètres de l'importation ×

Vos données à importer ont le format suivant:

Année de naissance: —

Année de naissance, p. ex. 1982

Date de naissance, p. ex. 24.03.1982

Âge en années, p. ex. 23

Sexe —

Symbole ou nombre pour "Masculin", p. ex. 1

Symbole ou nombre pour "Féminin", p. ex. 2

Années de service —

Nombre d'années de service, p. ex. 5

Année d'entrée, p. ex. 2000

Date d'entrée, p. ex. 01.06.2000





## Bilan

Version 3.1.6  
29.08.2018

+ Régression qp

	Régression standard
	<p>Sont prises en considération des caractéristiques personnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- années de formation</li> <li>- années (potentielles) de vie active</li> <li>- années de service</li> </ul> <p>des caractéristiques liées au poste</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niveau de compétences</li> <li>- position professionnelle</li> </ul>
Mois de référence/Année de référence	6/2017
A conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent	<b>4.9% de moins</b>
L'égalité salariale au sens strict entre femmes et hommes	<b>n'est pas respectée</b>
Le seuil de tolérance de 5%, appliqué dans le cadre des marchés publics	<b>est respecté</b>
R2	0.824
Interprétation de R2	La variabilité des salaires est expliquée à 82% par le modèle



## Bilan

Version 3.1.6  
29.08.2018

- Régression qp

	Régression basée uniquement sur les caractéristiques liées aux qualifications personnelles	Régression standard
	Sont prises en considération Caractéristiques personnelles - Années de formation - Années (potentielles) de vie active - Années de service	Sont prises en considération des caractéristiques personnelles - années de formation - années (potentielles) de vie active - années de service des caractéristiques liées au poste - niveau de compétences - position professionnelle
Mois de référence/Année de référence	6/2017	6/2017
A conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent	<b>10.8%</b> de moins	<b>4.9%</b> de moins
L'égalité salariale au sens strict entre femmes et hommes		<b>n'est pas respectée</b>
Le seuil de tolérance de 5%, appliqué dans le cadre des marchés publics		<b>est respecté</b>
R2	0.542	0.824
Interprétation de R2	La variabilité des salaires est expliquée à 54% par le modèle	La variabilité des salaires est expliquée à 82% par le modèle



No *	Caractéristiques personnelles				Formation, caractéristiques de la place de travail					Horaire de travail			Gain en francs correspondant au taux d'activité dans le mois de référence				Durée hebdomadaire normale de travail (taux d'activité de 100%)	Durée annuelle de travail prévue pour l'année de référence (à plein temps)	Population	Gain total standardisé sur 40 heures	Variable filtre (cas valables dans la population) 315	Gain total estimé neutre à l'égard des sexes	Écart entre le gain total effectif et le gain total estimé neutre à l'égard des sexes	Gain total calculé pour tests de plausibilité	Écart en % entre gain total effectif et gain total calculé
	Année de naissance	Sexe	Années de service	Formation	Fonction (profession exercée)	Niveau de compétences importation / entrée manuelle	Niveau de compétences selon la liste (feuille "Joblist")	Niveau de compétences pour l'analyse (colonne G annule colonne H)	Position professionnelle	Employé-e-s rémunéré-e-s au mois: taux d'activité	Employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure: Heures payées dans le mois de réf.	Salaire de base	Indemnités	13e Salaire mensuel (part pour le mois de référence)	Paiements spéciaux										
1	1979	2	3.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'300	0	357	0	41.0		4'543	1	4'376	3.8%	4'268	6.5%		
2	1979	2	15.0	7	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'530	0	378	0	41.0		4'788	1	5'089	-5.9%	4'974	-3.7%		
3	1979	2	15.0	6	Spécialiste Marketing	3	3	3	5	100.00	0.00	5'460	0	453	0	41.0		5'769	1	5'874	-1.8%	5'740	0.5%		
4	1979	1	4.0	6	Logisticien-ne	3	3	3	5	100.00	0.00	5'490	0	456	0	41.0		5'801	1	5'712	1.5%	5'872	-1.2%		
5	1980	2	10.0	7	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	5'210	0	434	0	41.0		5'506	1	5'612	-1.9%	5'478	0.5%		
6	1980	2	12.0	7	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	5'070	0	422	0	41.0		5'358	1	5'640	-5.0%	5'511	-2.8%		
7	1980	1	6.0	6	Comptable	3	3	3	5	100.00	0.00	5'510	0	457	0	41.0		5'821	1	5'724	1.7%	5'891	-1.2%		
8	1981	1	11.0	7	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'620	0	383	238	41.0		5'113	1	5'008	2.1%	5'169	-1.1%		
9	1981	2	4.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'330	0	359	0	41.0		4'575	1	4'363	4.9%	4'260	7.4%		
10	1981	1	5.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'210	0	349	0	41.0		4'448	1	4'374	1.7%	4'519	-1.6%		
11	1981	1	9.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'410	0	366	0	41.0		4'660	1	4'418	5.5%	4'574	1.9%		
12	1981	2	10.0	6	Spécialiste Marketing	3	3	3	5	100.00	0.00	5'250	0	436	0	41.0		5'547	1	5'765	-3.8%	5'623	-1.3%		
13	1981	2	7.0	6	Logisticien-ne	3	3	3	5	100.00	0.00	5'420	0	450	0	41.0		5'727	1	5'721	0.1%	5'572	2.8%		
14	1981	1	1.0	8	Auxiliaire	4	4	4	5	100.00	0.00	4'250	0	353	0	41.0		4'491	1	4'330	3.7%	4'465	0.6%		
15	1981	1	11.0	8	Auxiliaire	4	4	4	5	100.00	0.00	4'470	0	371	0	41.0		4'723	1	4'441	6.4%	4'602	2.6%		
16	1982	1	0.0	6	Collaborateur/trice Atelier		3	3	5	100.00	0.00	5'430	0	451	0	41.0		5'738	1	5'603	2.4%	5'752	-0.3%		
17	1982	2	1.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'210	0	349	0	41.0		4'448	1	4'317	3.0%	4'211	5.6%		
18	1982	1	5.0	8	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	4'520	0	375	0	41.0		4'776	1	4'885	-2.2%	5'054	-5.5%		
19	1982	2	13.0	7	Auxiliaire	4	4	4	5	100.00	0.00	4'510	0	376	0	41.0		4'767	1	5'018	-5.0%	4'903	-2.8%		
20	1982	1	2.0	3	Chef-fe de groupe Production		3	3	3	100.00	0.00	9'390	0	779	0	41.0		9'921	1	9'308	6.6%	9'444	5.0%		
21	1983	2	4.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'420	0	367	0	41.0		4'670	1	4'338	7.7%	4'238	10.2%		
22	1983	2	15.0	6	Logisticien-ne	3	3	3	5	100.00	0.00	5'210	0	432	0	41.0		5'504	1	5'802	-5.1%	5'676	-3.0%		
23	1983	1	3.0	2	Informaticien-ne	2	2	2	4	100.00	0.00	9'070	0	753	0	41.0		9'583	1	9'529	0.6%	9'651	-0.7%		
24	1983	2	6.0	8	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	4'320	0	359	0	41.0		4'565	1	4'883	-6.5%	4'781	-4.5%		
25	1984	2	13.0	6	Vendeur/euse	3	3	3	4	100.00	0.00	6'020	0	500	0	41.0		6'361	1	6'900	-7.8%	6'715	-5.3%		
26	1984	1	3.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'250	0	353	0	41.0		4'491	1	4'314	4.1%	4'457	0.8%		
27	1984	2	0.0	6	Polygraphe	3	3	3	5	100.00	0.00	5'180	0	430	0	41.0		5'473	1	5'568	-1.7%	5'407	1.2%		
28	1984	1	0.0	7	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	5'240	0	435	0	41.0		5'537	1	5'405	2.4%	5'557	-0.4%		
29	1985	2	2.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'290	0	356	0	41.0		4'533	1	4'290	5.7%	4'190	8.2%		
30	1985	1	8.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'330	0	359	0	41.0		4'575	1	4'356	5.0%	4'513	1.4%		
31	1985	2	10.0	6	Polygraphe	3	3	3	5	100.00	0.00	5'290	0	439	0	41.0		5'589	1	5'692	-1.8%	5'556	0.6%		
32	1975	2	0.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'180	0	347	0	41.0		4'417	1	4'389	0.6%	4'267	3.5%		
33	1986	2	3.0	8	Collaborateur/trice Production		4	4	5	100.00	0.00	4'270	0	354	0	41.0		4'511	1	4'288	5.2%	4'191	7.6%		
34	1986	1	3.0	6	Technologue en impression		3	3	5	100.00	0.00	5'270	0	437	0	41.0		5'568	1	5'574	-0.1%	5'735	-2.9%		
35	1986	2	5.0	3	Spécialiste Marketing	3	3	3	5	40.00	0.00	2'200	0	183	0	41.0		5'812	1	5'944	-2.2%	5'775	0.7%		



# Merci de votre attention !

