

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 11 (2011)

Artikel: Dialogue sur l'égalité des salaires : un projet pour réduire les discriminations salariales
Autor: Urech, Martin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352731>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 07.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Dialogue sur l'égalité des salaires – un projet pour réduire les discriminations salariales

Martin Urech

Directeur national du projet
(avec le concours de Valérie Borioli Sandoz, Travail.Suisse)



Les faits sont là: les femmes gagnent en Suisse en moyenne 19,3% de moins que leurs collègues masculins. Or, la Suisse a adopté en 1995 une loi fédérale sur l'égalité qui pose le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce principe n'est pas respecté par toutes les entreprises, comme l'a démontré une évaluation de la loi faite en 2006 par l'Office fédéral de la justice.

La Confédération veut réduire les discriminations salariales, soit la partie non explicable des différences salariales. Pour cela, elle a choisi une méthode pragmatique: avec les partenaires sociaux, elle a lancé le projet «Dialogue sur l'égalité des salaires» en mars 2009. Le principe est simple: les employeurs et employées s'engagent sur une base volontaire à analyser leur politique de rémunération, afin de vérifier qu'elle ne contient pas de discrimination salariale et, le cas échéant, à corriger ces dernières.

Cette démarche est novatrice, car l'analyse se fait dans le cadre d'un partenariat social tout le long du processus, depuis l'inscription au Dialogue jusqu'à l'application d'un train de mesures correctrices, le cas échéant. Aux côtés de trois offices fédéraux – Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la Justice, Secrétariat d'Etat à l'économie – les quatre organisations

faîtières du monde du travail se sont engagées: pour les employé·e·s, Travail.Suisse et Union syndicale suisse; pour les employeurs et employées, Union patronale et Union suisse des arts et métiers USAM.

Motivations

Les entreprises ont grand intérêt à rejoindre le Dialogue sur l'égalité des salaires. Elles mettent en œuvre la loi sur l'égalité mais gagnent aussi sur plusieurs fronts:

- Le respect reconnu de l'égalité salariale est bénéfique pour le climat interne: quand les collaboratrices et collaborateurs sont sûr·e·s de recevoir un salaire équitable, elles et ils sont plus satisfait·e·s et s'identifient plus fortement à leur entreprise, sont plus motivé·e·s, travaillent plus efficacement et sont prêt·e·s à s'investir plus que la moyenne. En général, elles et ils restent plus longtemps dans l'entreprise.
- Si une entreprise est connue pour garantir l'égalité des salaires, il lui sera plus facile de

recruter de nouvelles collaboratrices et collaborateurs.

- La discrimination salariale devient un thème toujours plus important dans les négociations salariales et des conventions collectives de travail. Le respect de l'égalité salariale est un argument de poids à faire valoir.
- En participant volontairement au Dialogue sur les salaires, les entreprises peuvent diminuer le risque d'une plainte de la part d'une organisation.
- Lors de l'attribution des marchés publics, la Confédération exige de ses partenaires qu'ils respectent l'égalité salariale. Elle les soumet à des contrôles par sondage. En participant au Dialogue sur les salaires, une entreprise est bien préparée à ce contrôle.

L'analyse avec le Dialogue sur les salaires – pas à pas

Concrètement, la direction d'une entreprise signe un accord avec un syndicat ou une représentation élue du personnel et s'annonce auprès de la direction de projet. Ensuite, elle procède au contrôle de ses rémunérations à l'aide de l'outil Logib, une feuille de calcul basée sur Excel, développée par la Confédération (disponible gratuitement sur le site Internet du Bureau fédéral de l'égalité www.ebg.admin.ch).

L'outil Logib se base sur l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique qui est organisée auprès de 45 000 entreprises tous les deux ans. Les entreprises qui participent à cette enquête peuvent réutiliser leurs données déjà préparées et les importer directement.

L'entreprise doit saisir une série de données relatives à ses salarié·e·s (sex, âge, degré de formation le plus élevé, ancienneté, position professionnelle, niveau de qualifications requises par le poste, horaires de travail, salaire brut, etc.). Logib calcule d'abord l'éventuelle différence salariale en-

tre femmes et hommes, puis examine quelle part peut être attribuée à des facteurs comme l'ancienneté, l'expérience, la formation, la fonction et les exigences du poste. Si des différences qui ne sont pas explicables subsistent, elles doivent être analysées – des facteurs objectifs qui ne sont pas pris en compte par le logiciel peuvent en effet parfois les expliquer. Si après cette analyse des différences subsistent et, si elles dépassent 5%, on considère qu'il y a discrimination salariale.

L'outil Logib, par ailleurs utilisé pour les marchés publics par la Confédération, tolère un écart de 5%, non pas parce que la loi l'y autorise, mais parce qu'une marge d'erreur est justifiée par de possibles erreurs statistiques.

Pour les PME de moins de 50 employé·e·s

L'outil Logib ne fonctionne bien qu'avec les données d'une cinquantaine d'employé·e·s au moins. Pour les plus petites entreprises, le Dialogue propose une fiche d'information pour susciter la réflexion (à télécharger sur le site Internet www.dialogue-equalite-salaires.ch). En dix points seulement, la direction d'une petite entreprise peut avoir une idée plus précise de la problématique et s'en inspirer pour réfléchir à sa politique salariale. Cette fiche d'information est publiée dans les trois langues nationales.

Un rôle de pionnier à valeur d'exemple

Quatre entreprises d'importance ont déjà réalisé leur analyse. Il s'agit de Novartis Pharma AG, Syngenta AG à Bâle, La Poste suisse à Berne et ATE Association transports et environnement à Berne et Herzogenbuchsee. Quatre autres organisations se sont officiellement inscrites au Dialogue. Il s'agit de Tornos SA à Moutier, Audemars Piguet au Brassus, l'Administration générale de la Confédération à Berne et McDonald's Suisse. La liste devrait s'étendre au fil des mois à venir, car plusieurs entreprises ont déjà pris contact avec la direction du projet.

Un premier bilan intermédiaire sera dressé après deux ans, soit à l'été 2011, pour voir si les entreprises ont accepté de jouer le jeu. Si le projet donne satisfaction, un bilan global sera effectué au bout

de cinq ans et éventuellement prolongé de deux ans encore. Par contre, si les résultats ne sont pas satisfaisants, la Confédération pourrait imposer l'égalité salariale par des mesures étatiques.

Référence utile:

www.dialogue-equalite-salaires.ch

d'égal à égale!