

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

**Artikel:** Egalité salariale : stratégies et moyens à disposition du Bureau fédéral de l'égalité  
**Autor:** Schmid, Sajeela  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352727>

### **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:** 06.01.2026

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

# Egalité salariale – Stratégies et moyens à disposition du Bureau fédéral de l'égalité

## Sajeela Schmid

Cheffe de projet «Egalité salariale entre femmes et hommes et Marchés publics» au Bureau fédéral de l'égalité



## Tâches du Bureau fédéral de l'égalité (BFEG)

Dès le départ, le BFEG s'est consacré en priorité à la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Depuis lors, il est devenu un centre de compétences national en matière d'égalité salariale. L'égalité salariale, soit un salaire égal pour un travail de valeur égale, est un droit constitutionnel renforcé par une loi. La Constitution fédérale et la loi sur l'égalité constituent les bases légales du mandat assumé par le BFEG. Cette dernière définit ses tâches: informer, donner des conseils, procéder à des études, émettre des recommandations. En revanche, les contrôles dans les entreprises qui ne sont pas prévus dans la loi, peuvent être effectués par le BFEG dans le cadre des marchés publics de la Confédération.

## Stratégie

Le développement de différents instruments et guides par le BFEG permet de proposer aux spécialistes de la gestion du personnel et aux cadres dirigeant-e-s des solutions réalisables de nature à les sensibiliser aux potentialités de discrimination. Ils leur servent également d'appui lors du contrôle de l'égalité salariale, des évaluations de fonctions et dans l'élaboration de systèmes salariaux respectant l'égalité

des sexes. Pour les employé-e-s et les syndicats, ces instruments constituent une base de négociation et d'argumentation dans les discussions avec les employeurs et employeuses.

Le mode de fonctionnement et l'utilisation de ces instruments sont diffusés à l'occasion des colloques et formations organisés par le BFEG. Ils peuvent être téléchargés gratuitement sur le site Internet du BFEG.

## Instruments

### Logib – instrument d'autocontrôle de l'égalité salariale

Conformément à la loi fédérale sur les marchés publics, les entreprises doivent garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes pour obtenir un mandat de la Confédération. C'est pourquoi, de concert avec la commission des achats de la Confédération, le BFEG a mis sur pied un instrument de contrôle – Logib – qui se fonde sur une procédure économique statistique: l'analyse de régression. La prise en compte de caractéristiques liées à la situation personnelle et à la place de travail permet de déterminer quelle part des différences de salaire existantes est explicable et laquelle ne l'est pas, cette dernière ayant un caractère

discriminatoire. Cette méthode d'analyse a été entérinée par le Tribunal fédéral en 2003.

Le BFEG recommande aux entreprises de contrôler régulièrement les salaires, cette opération leur permettant de vérifier que les adaptations salariales ou les primes de performance planifiées respectent le principe d'égalité. Les fluctuations de personnel peuvent également avoir une influence négative.

### **Abakaba – évaluation analytique des places de travail**

Plusieurs expertises ont révélé que les instruments courants d'évaluation analytique des places de travail ont des effets discriminatoires sur les salaires des femmes occupées à des postes de travail typiquement féminins. Avec Abakaba, le BFEG met à la disposition des entreprises un système d'évaluation respectant l'égalité des sexes. Les caractéristiques spécifiquement masculines et spécifiquement féminines des activités sont prises en considération dans une égale mesure. Abakaba est utilisé en Suisse et dans d'autres pays par les milieux de la pratique et de la recherche.

#### **«Mon salaire à la loupe»**

Cette brochure est destinée aux employé-e-s qui soupçonnent leur salaire d'être discriminatoire. Ces personnes sont invitées à pratiquer une comparaison sommaire de salaires et à poser les questions pertinentes à leur employeur ou employeuse. La brochure contient aussi des informations et conseils concernant la marche à suivre. Avant de déposer une plainte, il est recommandé d'épuiser les autres voies possibles.

### **Appréciation des performances**

L'appréciation des performances a une influence directe sur la fixation du salaire. Il est essentiel de déterminer comment les performances sont définies et ce qui est perçu comme tel, ainsi que de savoir si, dans cette démarche, les femmes et les hommes sont traités de la même manière. Une étude (Baitsch, Christof et al.: «Quand le travail est le même... Evaluation non discriminatoire du personnel», Ed. BFEG, vdf-Verlag, mars 2000.) effectuée sur mandat du BFEG montre où les problèmes se cachent et propose de l'aide pour concevoir des évaluations du personnel non discriminatoires.

Les entretiens avec le personnel et les évaluations de performance représentent un élément clé pour les négociations salariales (voir ci-avant). La brochure «C'est en forgeant qu'on devient forgeronne – Réflexions en prévision de l'entretien d'évaluation» est un guide destiné aux femmes et aux responsables hiérarchiques des deux sexes.

### **Marchés publics de la Confédération**

La Confédération attribue des marchés uniquement aux entreprises garantissant le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics qui portent entre autres sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. Ces entreprises doivent joindre à leur offre une déclaration de respect de l'égalité salariale. Grâce à Logib, elles peuvent vérifier si c'est effectivement le cas. Chaque année, mandatée par la commission des achats, le BFEG procède à plusieurs contrôles auprès d'entreprises choisies par échantillonnage aléatoire. Si l'égalité salariale n'est pas respectée, la Confédération peut prendre des mesures. Les contrôles s'avèrent des instruments efficaces pour la réalisation de l'égalité salariale.

### **Aides financières fondées sur la loi sur l'égalité**

La Confédération met à disposition des ressources financières pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. A partir de 2009, les entreprises peuvent également bénéficier de ces aides.

Dans ce numéro, trois projets bénéficiant d'aides financières sont présentés: equal-salary (p. 13), le film «L'égalité salariale sous la loupe» (p.12) et «Logib» dans l'adjudication des marchés publics du canton de Berne (p. 28). Le masque de recherche de la banque de données «Topbox» donne accès à d'autres projets.

### **Dialogue sur l'égalité des salaires**

Le BFEG est l'un des organismes responsables du «Dialogue sur l'égalité des salaires». A ce titre, il soutient le projet sur les plans technique et financier (article de M. Urech, p.17).

### Références utiles:

**Mon salaire à la loupe.** Brochure à l'usage des femmes qui veulent promouvoir dans les faits le principe de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne.

**C'est en forgeant qu'on devient forgeronne.** Réflexions en prévision de l'entretien d'évaluation, Bureau fédéral de l'égalité, Berne, 2000.

**www.logib.ch** (logiciel Logib)

**http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00077/index.html?lang=fr** (publication Abakaba)

**www.topbox.ch** (banque de données des projets soutenus par des aides financières)

**http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/index.html?lang=fr** (Aides financières pour des projets concernant l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, p.ex. le domaine de l'égalité salariale).

**www.hommesetfemmes.ch** (aides financières pour les entreprises)

## www.equality-salaire.ch la plate-forme Internet de référence en matière d'égalité salariale

Cette plate-forme, hébergée par le site de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité, a été conçue pour montrer de manière pratique aux entreprises comment éviter les pièges de l'inégalité salariale, vérifier où elles se situent, résoudre les problèmes et être en conformité avec la loi en matière d'égalité salariale.

Elle comprend notamment un film didactique, intitulé «L'égalité sous la loupe» et composé de divers témoignages d'entreprises reconnues, de personnes et d'organismes impliqués. Divisé en quatre parties, le film montre comment «comprendre, détecter, obtenir et implémenter» l'égalité salariale. Les bonnes pratiques des acteurs déjà engagé·e·s dans la démarche incitent à l'action. Y sont également présentés les outils actuellement disponibles, facilitant la mise en place de l'égalité salariale. Un comparatif permet de visualiser rapidement à qui s'adresser en fonction de ses besoins. Une documentation et des adresses utiles la complètent.

La mise en ligne du film assure un accès rapide et permet d'offrir la gratuité. L'image rend le message plus attrayant; une communication entre pairs renforce l'exemplarité des bonnes pratiques. Le film, conçu et réalisé par Regula Tobler, sur mandat du Bureau de l'égalité du canton de Zurich, est disponible dans les trois langues nationales. Il est soutenu par les partenaires sociaux et la Confédération.

[www.equality-salaire.ch](http://www.equality-salaire.ch)

