

---

# POSITION

## Égalité des salaires entre hommes et femmes

---

14 juillet 2017

- «Discrimination salariale» et «écarts salariaux» ne sont pas synonymes.
- Une méthode d'analyse statistique ne permet pas de quantifier de manière concluante l'ampleur de la «discrimination salariale», parce que d'importants facteurs tels que les performances effectives, les interruptions d'activité professionnelle ou le domaine d'activité concret ne peuvent être saisis comme il le faudrait. Par conséquent, les enquêtes menées par la Confédération ne justifient pas une intervention de l'État à l'égard des entreprises.
- Les enquêtes existantes montrent en Suisse des mesures à prendre dans les domaines que voici: les femmes doivent pouvoir rester davantage actives pendant les années d'éducation des enfants, afin de diminuer ainsi leurs interruptions de carrières et éviter les différences de salaires. Afin de faciliter pour les femmes, en particulier les mères, la participation à égalité de droits au marché du travail, un changement d'approche sociétale s'impose à l'égard de l'organisation familiale. Par ailleurs, les femmes doivent s'imposer dans les métiers qui sont aujourd'hui à prédominance masculine.
- Aujourd'hui déjà, les cas de discrimination salariale imputables à des entreprises peuvent être portés devant les tribunaux. La protection des travailleurs contre la discrimination salariale est suffisamment garantie.

## SITUATION ACTUELLE

Le 5 juillet 2017, le Conseil fédéral a adopté à l'intention du Parlement le message relatif à la modification de la loi sur l'égalité des sexes. La révision prévoit que les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs effectuent une analyse des salaires tous les quatre ans, la fassent vérifier par un organe indépendant et informent leur personnel du résultat. Le Conseil fédéral justifie cette intervention de l'État dans la politique salariale par le fait que l'écart inexplicé de 7,4 pour cent entre les salaires des hommes et des femmes «représente une discrimination à raison du sexe».<sup>1</sup>

## FAITS ET CHIFFRES

### Que signifie «écart de salaire» entre hommes et femmes?

L'écart de salaire mis en avant – par l'Office fédéral de la statistique – est la différence entre la moyenne de tous les salaires de femmes et la moyenne de tous les salaires masculins. On met ainsi dans le même sac tous les domaines professionnels. Cela équivaut à comparer, par exemple, un physicien nucléaire et une fleuriste. Il est évident qu'en fonction du choix de la profession, de la formation effective, de la qualification, de la fonction et de la position professionnelle, les salaires ne peuvent pas être les mêmes.

### «Écart de salaire» n'est pas synonyme de «discrimination salariale»

Pour analyser les différences de salaires entre les sexes, le Bureau de l'égalité de la Confédération ainsi que l'Office fédéral de la statistique se servent de l'analyse dite de régression, basée sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Cette méthode d'analyse recourt à des facteurs salariaux déterminés pour distinguer les éléments «explicables» des éléments «inexplicables». Ses «facteurs explicatifs» sont la formation, la profession exercée et le niveau de compétence (quatre niveaux), l'expérience professionnelle (années de service et âge), la position professionnelle (cinq niveaux), la grande région, la taille des entreprises (cinq catégories) et la branche économique. On constate aussitôt que ne sont pas prises en considération les interruptions d'activité professionnelle, ni l'expérience professionnelle effective (pour d'autres critères, voir [chapitre «Les raisons des écarts salariaux entre hommes et femmes»](#)). Dès lors, étant donné d'une part que tous les critères relatifs au salaire ne sont pas pris en compte et, d'autre part, que des critères comme la taille des entreprises ou le niveau de compétence ne le sont que très sommairement, les «écarts salariaux inexplicables» auxquels aboutit l'analyse ne permettent en aucun cas de conclure qu'il s'agit de «discrimination salariale». La présentation ci-dessous montre que des critères laissés de côté sont pourtant tout à fait pertinents. La comparaison fictive met en évidence les conclusions erronées des analyses de régression de la Confédération, qui assimilent les données concernant «l'âge et les années de services» à «l'expérience professionnelle».

**«Inexplicable» ne signifie pas «discrimination».**

<sup>1</sup> Communiqué de presse du Conseil fédéral: <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-67445.html> (juillet 2017).

### Un physicien de 45 ans, en activité depuis 15 ans

comparé à

### une physicienne de 50 ans, reprenant le travail après 15 ans d'interruption

L'un et l'autre entrent en fonction en même temps en tant que physicien et physicienne pour exercer les mêmes tâches dans la même position de cadre dans l'entreprise S. SA.

Qui devrait gagner davantage?

Selon l'enquête sur la structure des salaires de la Confédération, la physicienne devrait gagner plus, puisque son âge et ses années de service sont comptés comme «expérience professionnelle» - indépendamment du fait que son activité ait été interrompue ou non. Entrées en fonction simultanément, les deux personnes n'ont pas accumulé d'années de service. L'âge plus élevé de la physicienne est donc déterminant pour un salaire plus élevé. Si la physicienne gagnait moins que le physicien, l'Office fédéral de la statistique conclurait donc à un écart salarial inexplicable. Or, de toute évidence, il ne saurait s'agir ici de «discrimination salariale».

Cet exemple montre bien que pour mettre en évidence une discrimination salariale, les analyses statistiques de la Confédération ne sont pas fiables.

### Résultats des enquêtes sur la structure des salaires 2014 et 2012

Tous les deux ans sont récoltés dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires des données qui permettent de tirer des conclusions sur les différences salariales entre hommes et femmes. L'analyse des données de l'ESS s'effectue dans l'économie à l'échelle interentreprises, afin de définir les écarts salariaux dans l'économie suisse. Elle ne doit pas être confondue avec une analyse salariale d'entreprise. L'Office fédéral de la statistique a commandé pour les années 2012 (ESS 2012) et 2014 (ESS 2014) une enquête, dont les résultats principaux sont présentés dans les [tableaux 1 et 2](#). Toutefois, l'écart inexplicable qu'elles mettent en évidence ne prouve aucunement une discrimination salariale au niveau de l'entreprise (voir [chapitre «Écart de salaire» n'est pas synonyme de «discrimination salariale»](#)).

Tableau 1

#### ÉCART SALARIAL GLOBAL ENTRE HOMMES ET FEMMES SELON L'ESS 2014

Valeurs 2014 <sup>2</sup>	Valeur globale	Secteur privé	Secteur public
Écarts salariaux entre hommes et femmes (moyennes)	18.1%	19.1%	16.6%
dont: part inexplicable	42.0%	39.0%	42.0%
Différence non explicable	7.4%	7.5%	6.9%

Source: Office fédéral de la statistique

2 Office fédéral de la statistique: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html> (juillet 2017); étude: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.assetdetail.2118701.html> (juillet 2017).

**ÉCART SALARIAL GLOBAL ENTRE HOMMES ET FEMMES SELON L'ESS 2012**

Valeurs 2012 <sup>3</sup>	Valeur globale	Secteur privé	Secteur public
Écarts salariaux entre hommes et femmes (moyennes)	19.3%	21.3%	16.8%
dont: part inexplicable	41.0%	41.0%	39.0%
Différence non explicable	8.3%	8.7%	6.5%

Source: Office fédéral de la statistique

**La différence entre le domaine public et le secteur privé n'est plus ainsi que de 0,6 pour cent.**

Entre 2012 et 2014, l'écart de salaire inexplicable est passé de 6,5 à 6,9 pour cent dans le secteur public, alors qu'il est tombé de 8,7 pour cent à 7,5 pour cent dans l'économie privée. La différence entre le domaine public et le secteur privé n'est plus ainsi que de 0,6 pour cent. En chiffres absolus, la différence de salaire inexplicable est même supérieure dans l'administration publique. Sur une année, le calcul met donc en opposition environ 7000 francs dans le secteur privé et environ 7350 francs dans le secteur public.<sup>4</sup>

**Les raisons des écarts salariaux entre hommes et femmes**

*Facteurs non pris en compte dans la différence salariale inexplicable*

Un élément important, mais non pris en compte jusqu'ici dans les analyses de la Confédération pour ce qui est de l'écart salarial «inexplicable» est celui des interruptions d'activité. Selon une étude de la Confédération<sup>5</sup>, celles-ci sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes.

Une étude sur les salaires commanditée par la Commission de l'égalité entre femmes et hommes et par le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Zurich<sup>6</sup> a été consacrée pour la première fois, pour l'ensemble de la Suisse, aux conséquences possibles des interruptions d'activité sur l'évolution des salaires. Cette étude zurichoise sur les salaires arrive à la conclusion suivante: la plus grande différence de salaire s'observe entre hommes et mères. Même si la base de données ne fournit pas assez d'informations de qualité, l'étude sur les salaires apporte tout de même des indications sur l'importance des conséquences que peuvent avoir les interruptions d'activité sur le salaire. Il pourrait s'agir de l'expérience professionnelle moindre et de la flexibilité limitée des personnes qui connaissent des interruptions d'activité à cause de leurs obligations familiales. Dans une analyse consacrée au travail à temps partiel, le Centre d'études conjoncturelles KOF de l'EPF Zurich aboutit à un résultat analogue.<sup>7</sup>

En outre, les études réalisées à l'étranger attirent l'attention sur d'autres facteurs susceptibles d'influencer les salaires dont la Confédération ne tient pas compte. Indépendamment de l'«expérience professionnelle effective», d'autres aspects jouent aussi un rôle: orientation carrière ou orientation familiale, attentes en matière de salaires et

3 Office fédéral de la statistique: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html> (juillet 2017); étude: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.assetdetail.350545.html> (juillet 2017).

4 Dans le secteur privé, le salaire moyen des femmes est de 6166 francs et celui des hommes de 7661 francs; dans le secteur public, les chiffres sont de 7327 francs pour les femmes et de 8784 francs pour les hommes. Étude Confédération, Büro BASS, p.94 et p.106: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.assetdetail.2118701.html> (juillet 2017).

5 Étude de la Confédération, Büro BASS, p. 47: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.assetdetail.2118701.html> (juillet 2017).

6 Étude zurichoise sur les salaires: [http://www.ffg.zh.ch/internet/justiz\\_innere/ffg/de/erwerbsleben/lohngleichheit/lohnstudie/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lohnstudie.spooler.download.1464340950757.pdf/Lohnstudie\\_2016.pdf](http://www.ffg.zh.ch/internet/justiz_innere/ffg/de/erwerbsleben/lohngleichheit/lohnstudie/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lohnstudie.spooler.download.1464340950757.pdf/Lohnstudie_2016.pdf) (juillet 2017).

7 cf. Analyses KOF: [https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017\\_2\\_sommer\\_Spez\\_2.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf) (juillet 2017).

comportement en matière de recherche d'emploi, ouverture au changement d'emploi, aux négociations salariales, comportement face à la concurrence et attitude face aux risques.<sup>8</sup>

#### *Analyse interentreprises plutôt qu'analyse à l'échelle de l'entreprise*

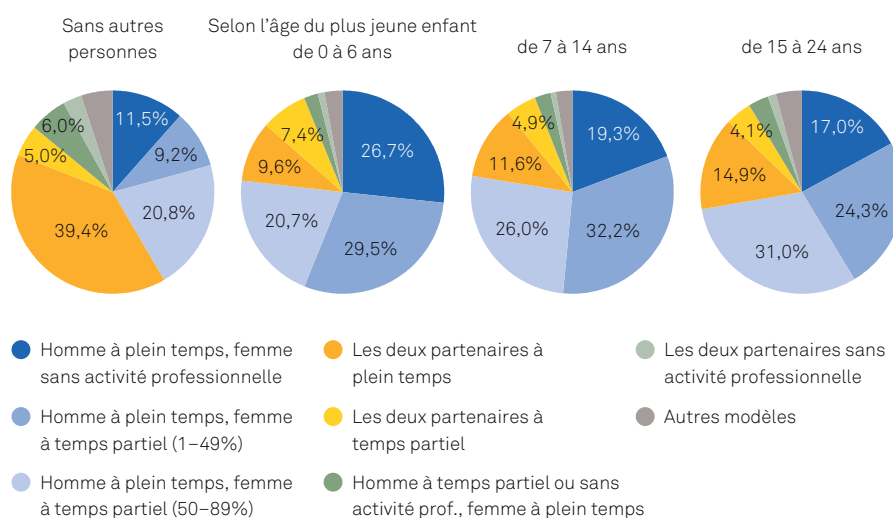
Un autre inconvénient des enquêtes effectuées par l'Office fédéral de la statistique tient au fait que les entreprises ne sont pas contrôlées séparément, mais par catégories regroupées. Il en découle que les analyses sont effectuées par groupes d'entreprises et non à titre individuel. Mais les entreprises ont la plupart du temps des capacités financières diverses et chez elles le niveau des salaires peut varier en conséquence. Un salaire plus faible peut être compensé par d'autres conditions de travail avantageuses, comme l'exemption des temps bloqués, ou la prise en compte comme temps des déplacements vers le lieu de travail.<sup>9</sup> Des dispositions de ce genre peuvent créer des différences de salaires. Les études réalisées à l'étranger en fournissent des indications.<sup>10</sup>

#### *Modèles familiaux classiques très répandus et travail à temps partiel pour les femmes*

Au cours d'une carrière professionnelle, les promotions et les rémunérations en particulier dépendent fortement de l'investissement d'une personne dans sa carrière. Très rares sont les cas où l'homme réduit son temps de travail en faveur de l'activité professionnelle ou de la carrière de sa partenaire, en faveur de la prise en charge des enfants. Le modèle familial classique et le modèle du salaire d'appoint de la femme sont toujours dominants (cf. figure 1).

Figure 1

### **MODÈLES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES COUPLES AVEC OU SANS ENFANT(S) DANS LE MÉNAGE EN 2014**



La femme entre 25 et 63 ans/l'homme entre 25 et 64 ans, sans chômeurs/chômeuses au sens du BIT.

Source: Office fédéral de la statistique

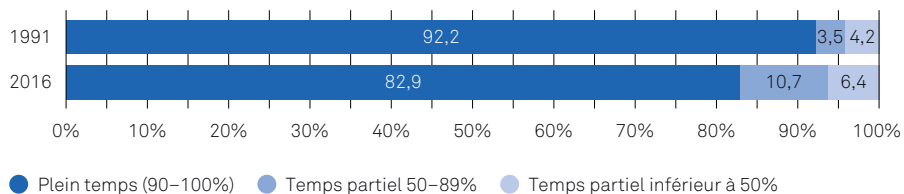
En outre, la part des femmes travaillant à temps partiel a fortement progressé depuis 1991. On relèvera notamment un point positif en ce qui concerne la pénurie de spécialistes: la proportion de femmes qui travaillent à moins de 50 pour cent a diminué (cf. figure 2):

8 Pour de plus amples informations, cf. Gerfin/Kaiser, Étude Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse, p. 21 ss: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (juillet 2017)..

9 cf. exemple pratique: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/sonderwuensche-junger-arbeitnehmer-wann-ich-ins-buero-gehe-bestimme-ich-ld.155207> (juillet 2017).

10 Bref aperçu des études étrangères, cf. Gerfin/Kaiser, Étude Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse, p. 26: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (juillet 2017).

Figure 2

**TAUX D'OCCUPATION SELON LE SEXE EN 1991 ET 2016****Femmes****Hommes**

Source: Office fédéral de la statistique

La totalité du temps passé par un travailleur dans son entreprise peut aussi être considéré comme un investissement: plus une collaboratrice met du temps à la disposition de son employeur, plus grand est en principe son retour sur investissement, soit sa rémunération. Il en va de même pour une personne qui prolonge sa période de formation par une formation professionnelle complémentaire au niveau tertiaire (écoles supérieures spécialisées/hautes écoles). Elle investit ainsi dans sa formation pour améliorer sa chance de gagner plus ultérieurement que si elle avait commencé à travailler directement après sa formation initiale. Les personnes qui acceptent de beaucoup travailler gagnent la plupart du temps proportionnellement plus que les employés à temps partiel parce que leur plus grande disponibilité en temps les rend capables d'assumer des projets essentiels et complexes dans leur entreprise.

En outre, il faut bien admettre qu'il n'est pas possible d'exercer n'importe quelle fonction avec un temps de travail réduit. Ainsi, les clients internationaux qui rendent nécessaires d'assez longs voyages d'affaires et des visites à l'étranger ne peuvent guère être pris en charge à temps partiel. Les travailleurs qui doivent encore subir des restrictions supplémentaires telles qu'une faible marge de flexibilité en temps ne pourront assumer qu'un éventail restreint de tâches. En revanche, les collaborateurs qui ont beaucoup de disponibilité à offrir à leurs employeurs peuvent être employés de manière plus polyvalente et augmentent ainsi leurs chances d'accepter des tâches difficiles offrant des hausses de salaires correspondantes ou des promotions.<sup>11</sup>

Pour les employeurs, l'amélioration de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale est importante. C'est pourquoi ils offrent par exemple sur le marché de nombreux postes à temps partiel. L'importance du temps de travail exerce une influence sur la rémunération. Si un certain temps partiel occasionne des charges plus importantes, par exemple parce qu'il exige des contraintes de coordination plus lourdes dans des projets, ce facteur doit être pris en considération dans la fixation du salaire.

*Choix de la formation et de la profession*

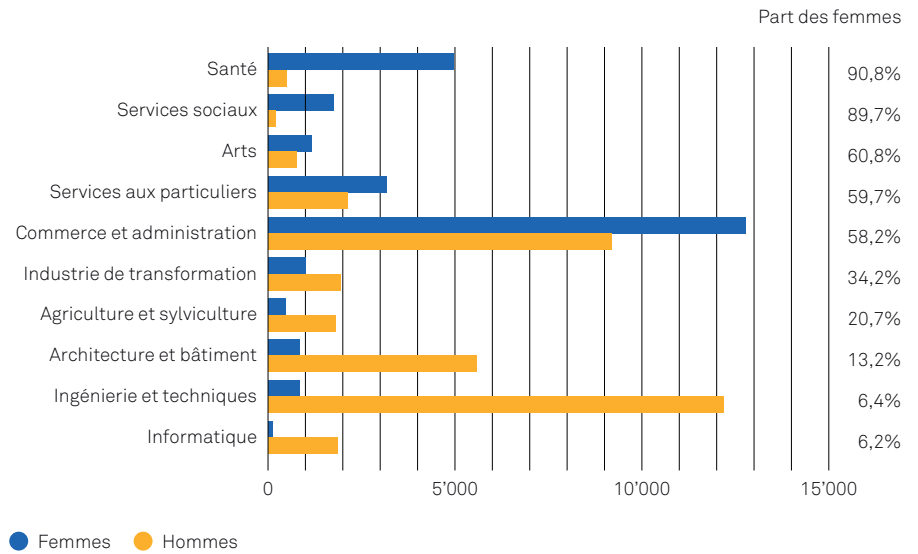
Le choix de la formation et de la profession a aussi des conséquences sur l'ensemble des écarts salariaux liés au sexe. Il existe toujours entre les jeunes femmes et les jeunes hommes d'énormes différences dans ce domaine susceptibles de se répercuter sur leurs chances respectives de carrière et par conséquent sur l'écart général des salaires entre les sexes. Car selon la profession exercée, les salaires diffèrent énormément.<sup>12</sup>

11 cf. Analyses KOF: [https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017\\_2\\_sommer\\_Spez\\_2.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf) (juillet 2017).

12 Comptabilité des salaires: <https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/infos/lohnbuch-schweiz.html> (juillet 2017).

Figure 3

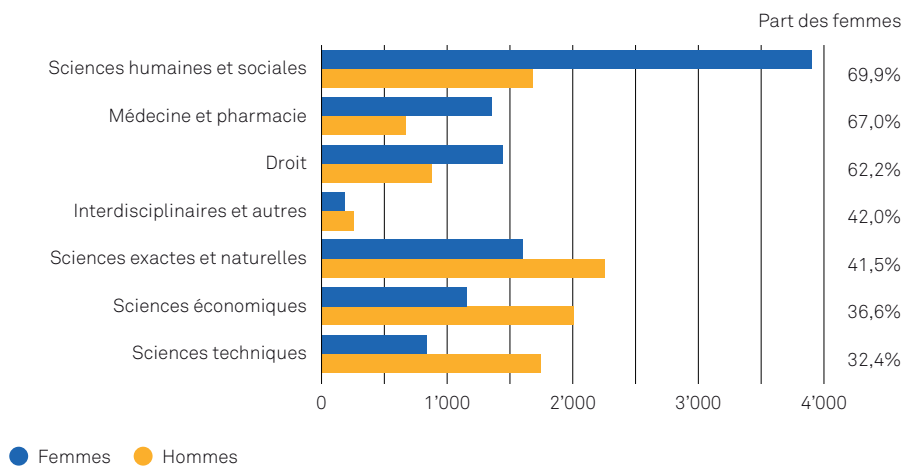
**DOMAINES D'ÉTUDES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SELON LE SEXE EN 2014**



Elèves de moins de 20 ans en 1<sup>ère</sup> année d'une formation certifiante pluriannuelle  
 Source: Office fédéral de la statistique

Figure 4

**ENTRÉES DANS LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES SELON LE GROUPE DE DOMAINES D'ÉTUDES EN 2016**



Source: Office fédéral de la statistique

Il suffit de jeter un regard sur les figures 3 et 4 pour se rendre compte qu'aujourd'hui encore, lorsqu'elles doivent choisir une profession, les femmes se concentrent encore très fortement sur les domaines de la santé et du social. En revanche, elles sont toujours largement sous-représentées dans les domaines techniques.

## POSITION, REVENDICATIONS ET ARGUMENTS DE L'UPS

### **Des interventions sur le marché du travail qui ne s'imposent pas sont injustifiées!**

La seule conclusion qu'on puisse tirer, à partir d'une donnée présentée comme un «écart salarial inexplicable», c'est que les seuls critères salariaux utilisés par la Confédération ne permettent pas d'expliquer, en effet, les différences de salaires. C'est pourquoi l'étude sur les salaires menée par le Bureau de l'égalité du canton de Zurich, première institution étatique à se pencher de plus près sur les «écarts de salaires inexplicables» en Suisse, est intéressante. Elle montre en particulier que les interruptions d'activité exercent une forte influence sur les écarts salariaux qu'il peut y avoir entre les salaires des hommes et des femmes. Indépendamment de cette étude sur les salaires, le Bureau B,S,S. a identifié, en collaboration avec l'Université de Berne et sur la base d'études réalisées à l'étranger, d'autres critères susceptibles d'influencer les salaires qui pourraient encore réduire la «différence de salaire inexplicable».<sup>13</sup> Il n'y a pas eu à ce jour en Suisse d'efforts analogues à ces études pour pousser plus loin les explications relatives aux différences de salaires.

Comme les faits l'établissent, il n'est pas prouvé que la part inexplicable des écarts de salaires soit imputable à des comportements discriminatoires des entreprises. Il y a davantage de raisons d'admettre que différentes conditions extérieures aux entreprises, par exemple la variété des préférences concernant les modèles de travail des femmes et des hommes, débouchent sur cet écart dit inexplicable. Une intervention de l'État sous la forme de contrôles de salaires systématiques à partir de ces différences ne se justifie pas.

**Des aspects centraux d'un régime économique libéral ne doivent pas être vidés de leur contenu sous prétexte d'égalité salariale.**

L'égalité entre hommes et femmes est un objectif important et doit permettre le bon fonctionnement d'une société moderne. Pourtant, des aspects centraux d'un régime économique libéral, par exemple les négociations salariales axées sur la compétitivité des entreprises et la rémunération des prestations et des capacités individuelles, ne doivent pas être vidés de leur contenu sous prétexte d'égalité salariale. Le recours ciblé à de telles pratiques reconnues et éprouvées est essentiel à l'optimisation des prestations internes de l'entreprise. A défaut, la compétitivité des entreprises en pâtit, ce qui met en péril les emplois.

### **Les moyens d'éliminer la discrimination en matière de salaires existent déjà!**

La loi sur l'égalité (LEg) contient déjà un dispositif de protection complet contre la discrimination en matière de salaires. En cas de présomption de discrimination, les salariés peuvent faire appel aux tribunaux. Dans un tel cas, il suffit qu'ils rendent la discrimination crédible. L'employeur a alors le devoir de se «libérer de cette accusation». Il appartient aux tribunaux de juger si le soupçon de discrimination salariale est justifié. Les organisations ont elles aussi qualité pour agir.

Si un abus est constaté, les problèmes peuvent être abordés et discutés matériellement. Mais lorsque les écarts salariaux et leur part inexplicable sont toujours systématiquement assimilés, à tort, à une discrimination salariale de la part de l'employeur, on entre dans une polémique qui fait obstacle à toute recherche de solution efficace.

### **Domaines dans lesquels il est plausible d'agir: conciliation entre profession et famille et idéaux sociétaux!**

Comme l'indiquent l'étude sur les salaires du canton de Zurich et l'analyse KOF sur le travail à temps partiel, les interruptions d'activité peuvent avoir des répercussions considérables sur l'évolution des salaires. C'est pourquoi les employeurs s'engagent en faveur de conditions-cadre appropriées qui doivent permettre aux mères de s'intégrer davantage au marché du travail ou d'augmenter leur volume d'activité.

<sup>13</sup> Gerfin/Kaiser, Étude Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse, p. 21ss: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (juillet 2017).



**La Confédération doit reconnaître d'autres méthodes et leurs résultats, en particulier dans le domaine des achats publics.**

Il est tout aussi nécessaire de s'interroger sur les valeurs qui prévalent au sein de la famille: si l'engagement plus poussé des hommes dans le ménage et auprès des enfants est une nécessité (cf. [figure 1](#)), il faut que la société l'accepte. Une telle répartition des rôles permet aux femmes de se concentrer davantage sur leur carrière. Mais ce n'est pas le rôle des employeurs de s'immiscer dans l'organisation de la vie des familles.

**Au niveau de l'entreprise, les instruments actuels de contrôle des écarts salariaux doivent être reconnus par la Confédération. Le seul modèle «Logib» de la Confédération est insuffisant!**

Au niveau de l'entreprise, des contrôles de salaires sont déjà appliqués aujourd'hui dans le domaine des achats publics. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) ne reconnaît dans le cadre de cette procédure de contrôle que le «Logib». «Logib» est un programme d'analyse standard offert gratuitement aux entreprises par le Bureau de l'égalité. Ce logiciel, qui présente des analogies avec l'analyse de régression de l'Office fédéral de la statistique, utilise des facteurs d'analyse extrêmement simples pour apprécier les différences de salaires. Il est mal adapté à une évaluation statistiquement valide et ne se prête qu'à une vérification superficielle des écarts salariaux. Mais il existe sur le marché différentes méthodes de contrôle qui sont bien supérieures à celles du «Logib». C'est pourquoi ces méthodes et leurs résultats doivent être reconnus par la Confédération, en particulier dans le domaine des achats publics.

## RENSEIGNEMENTS

### **Daniella Lützelschwab**

Membre de la direction et Responsable Marché du travail et droit du travail

Téléphone: 044 421 17 17

[luetzelschwab@arbeitgeber.ch](mailto:luetzelschwab@arbeitgeber.ch)



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Avec «Position», l'Union patronale suisse exprime ses vues sur des thèmes politiques. Les positions servent de fil directeur pour la représentation des intérêts des employeurs au sein de l'économie comme auprès du monde politique et du public.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans l'appli des employeurs pour les appareils mobiles.

### **Impressum**

Éditeur: Union patronale suisse,

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Daniela Baumann

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli