



**CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS**

Examen de l'égalité salariale entre les employés de sexe féminin et de sexe masculin dans l'administration cantonale du Valais

Courte présentation des résultats, le 28.10.2013

**perinnova compensation GmbH
Dr. Iwan von Wartburg**

Kasinostrasse 19
CH-5001 Aarau

T: +41 (0)62 836 95 42

F: +41 (0)62 836 95 49

info@perinnova.ch

perinnova
compensation



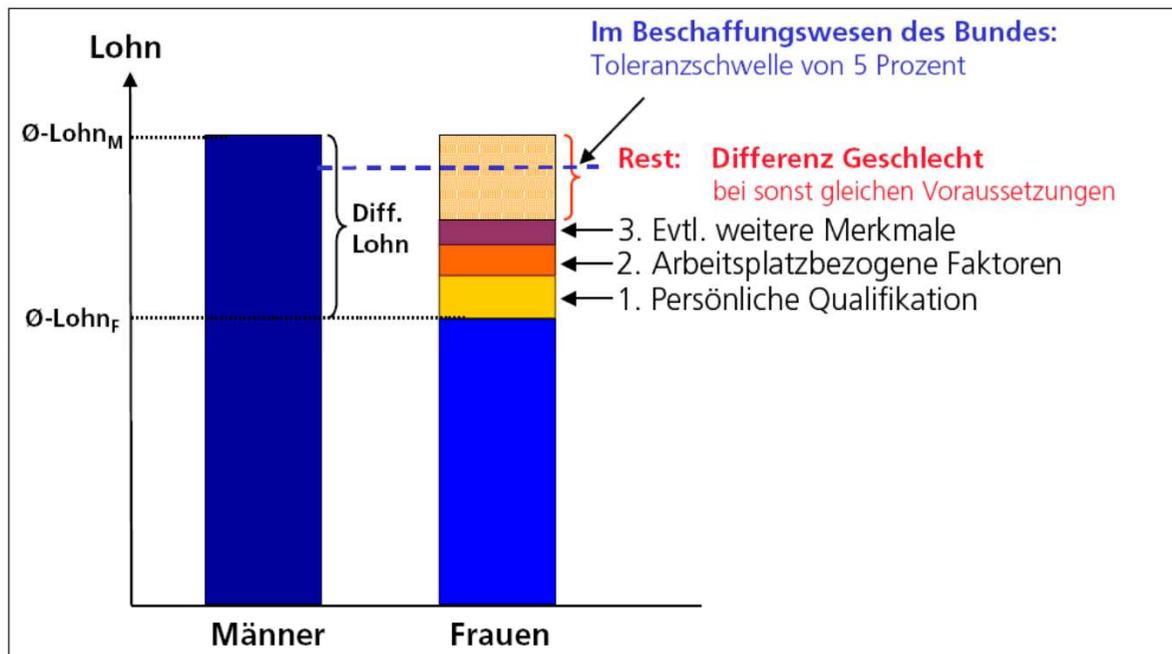
Différence salariale et discrimination salariale

- Différence salariale («gender pay gap» ou «écart de rémunération non-corrigé»):
Différence de salaire moyen entre les sexes. Indique en général combien de femmes gagnent moins que les hommes (en pourcentage). En Suisse, les différences de salaire médianes sont aussi fréquemment présentées.
- Discrimination salariale (ou «écart de rémunération corrigé»):
Différence salariale non-explicable par des facteurs objectifs et donc «part discriminante». La discrimination salariale indique combien de femmes, dans des conditions par ailleurs identiques, gagnent moins que les hommes.»
- La discrimination salariale signifie donc que les femmes et les hommes sont rémunérés de façon inégale pour un même travail ou pour un travail équivalent.

Source: Très proche de Schär Moser, M., Strub, S. (2011): 39/40.

Méthode de calcul logib (1)

- Méthode de calcul dans logib: analyse de régression → www.logib.ch → www.lohngleichheitsdialog.ch
- Les analyses de régression permettent de vérifier quelle part de l'écart de rémunération non-corrigé entre les femmes et les hommes peut être expliquée à l'aide de caractéristiques relatives à la qualification et au poste de travail (emploi).
- À l'aide de la part d'écart de rémunération expliqué par le sexe, il est établi s'il existe un doute de discrimination salariale.



Source: www.bass.ch

Méthode de calcul logib (2)

Pourquoi un seuil de tolérance? La loi prescrit une différence salariale de 0,0%...

- «Le salaire peut être influencé par d'autres facteurs d'explication objectifs, qui ne peuvent pas être pris en compte dans l'analyse standardisée (*régressions de base et élargie*). Par conséquent, un «**seuil de tolérance**» de 5% a été fixé.
- En d'autres termes, on part du principe qu'une entreprise garantit l'égalité salariale entre les hommes et les femmes si le résultat de l'inégalité salariale spécifique au sexe (non-explicable) constatée est inférieure au seuil de tolérance fixé de 5%, ou n'est pas supérieur à ce seuil de manière significative. **L'inégalité salariale est supposée seulement si la différence constatée entre les salaires des hommes et ceux des femmes se situent, de manière significative, au-dessus de ce seuil.**» (Strub, S. (2005): 2/3)

Etape 1: préparation des données

- Base de données au 31.11.2012 → Données incluses et exclues (par ex. apprentis, membres de la commission, responsables de mandats, stagiaires et bénéficiaires de l'AI.)
- Fixation des types de salaires décomptés en tant que composantes du salaire à étudier

Etape 2: calcul des analyses de régression standardisées (régressions de base et élargie)

- Déduction des caractéristiques à prendre en compte pour la régression de base: «années de formation», «années d'activité potentielles» et «années de service»
- Déduction des caractéristiques à prendre en compte en plus de la régression de base «position professionnelle» et «niveau d'exigence»
- Calcul des modèles de régression logib standardisés («régressions de base et élargie»)
- Interprétation

Etape 3: évaluations complémentaires

Calcul des valeurs individuelles pour le niveau salarial en relation avec les courbes de régression
→ permet d'identifier un besoin d'agir au niveau individuel et de déduire des trains de mesures

Résultats

Données de base et résumé de l'interprétation des modèles de régression	Régression de base	Régression élargie
Caractéristiques explicatives utilisées	Caractéristiques personnelles prises en compte - Années de formation - Années d'activité (potentielles) - Années de service - Sexe	Deux caractéristiques relatives au poste supplémentaires prises en compte: - Niveau d'exigence - Position professionnelle
Dans des conditions par ailleurs identiques, les femmes gagnent	5,1 % de moins	1,5 % de moins
La différence salariale spécifique au sexe est-elle supérieure, de manière significative, au seuil de tolérance de 5%?	Oui (significatif et supérieur)	Non (significatif mais inférieur)
Le seuil de tolérance de 5% appliqué dans le domaine des achats	n'est pas respecté	est respecté
R au carré (qualité du modèle)	0,816 (résultat fiable)	0,955 (résultat très fiable)

L'égalité salariale entre les collaborateurs féminins et masculins de l'administration cantonale du Valais est respectée selon la définition de logib.

Résumé et conclusion

- Le **coefficient de discrimination** (significatif) **de la caractéristique du sexe** se situe, à **1,5%**, nettement en-dessous du seuil de tolérance de 5% et n'indique donc pas un non-respect de l'égalité salariale.
L'égalité salariale peut être supposée.
- La différence salariale entre les sexes, qui existe en plus du coefficient de discrimination de la caractéristique du sexe, peut par conséquent être expliquée par le fait que les femmes sont d'une part moins souvent représentées à des positions professionnelles plus élevées et sont, d'autre part, moins souvent titulaires de postes très exigeants (caractéristiques relatives aux postes) et ont, en moyenne, moins d'années de formation, d'activité potentielles et de service (caractéristiques personnelles).
- ***Conclusion: conformément à la définition de logib, l'égalité salariale entre les employés masculins et féminins de l'administration cantonale du Valais est respectée.***

Sources mentionnées

- Schär Moser, M., Strub, S. (2011): mesures et instruments pour lutter contre la discrimination salariale spécifique au sexe – la Suisse aux yeux de l'étranger européen, Dossier 79, USS – Union syndicale suisse.
- Strub, S. (2005): procédure méthodique de contrôle de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour les achats de la Confédération, guide pour réaliser un contrôle standardisé, Berne
- www.logib.ch → Egalité salariale dans les achats de la Confédération, la page Internet contient des informations de base complémentaires sur la procédure de calcul. Logib a été développé, sur le plan de la conception, en 2004 par le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS pour le compte du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission des achats de la Confédération. Il contient des spécifications standardisées pour des analyses de régression basées sur les données relatives à la structure salariale (LSE) régulièrement collectées par l'Office fédéral de la statistique. L'instrument, qui peut être acheté sous www.logib.ch en tant que logiciel, peut être utilisé dans le dialogue sur l'égalité salariale qui se déroule actuellement (www.lohnvergleichsdialog.ch), lequel exige, en tant que méthode de contrôle, d'utiliser des analyses de régression.