

2 Droit

2.2 Egalité des salaires



Introduction

Le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes est ancré dans la Constitution fédérale depuis 1981: «Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale» (art. 8, al. 3 CF depuis 2000, auparavant art. 4, al. 2a CF). Quinze ans plus tard, grâce à l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1996, de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg), la mise en œuvre de ce principe par les voies du droit est clairement facilitée. Mais même après bientôt vingt ans de LEg, la Suisse est encore loin d'une réelle égalité des salaires.

Selon les données de l'Office fédéral de la statistique (Enquête sur la structure des salaires 2010, cf. BFEG 2013), les femmes gagnent en moyenne, dans le secteur privé, encore 24% de moins que les hommes. Le 62% de cette différence est à imputer à des facteurs objectifs, explicables (moins bonne formation, moins d'années de service, emploi dans des secteurs où les salaires sont plus bas). Le 38% restant est à imputer à la seule discrimination sexuelle. Ce sont surtout dans les positions cadres que les différences sont marquées, de même que chez les jeunes femmes qui viennent de terminer une formation au niveau tertiaire. A formation et position professionnelle égales, les femmes munies d'un diplôme universitaire de même que celles qui occupent des fonctions de cadres à haut niveau gagnent environ un tiers de moins que leurs collègues masculins.

La différence de salaires est moindre dans le secteur public. Dans l'administration fédérale, elle était en 2010 de 12.1% (contre 23.6% dans l'économie privée). La part de discrimination pure est aussi plus petite (22%) que dans le secteur privé (environ 38%).



Les actions en égalité salariale aboutissent, surtout dans les administrations publiques, à des versements d'arriérés de salaire qui peuvent être importants. Dans le secteur privé, où les inégalités salariales sont plus grandes que dans le secteur public, les actions en égalité de salaire sont plus rares en raison du manque de transparence sur les salaires et de la crainte des licenciements. La banque de données des bureaux allemands de l'égalité entre femmes et hommes recense au total 274 cas portés devant la justice pour inégalité de salaire jusqu'à la fin septembre 2017, dont 125 concernent des rapport de travail de droit privé (www.gleichstellungsgesetz.ch). Dans la banque de données des bureaux romands de l'égalité, on trouve 42 cas documentés (www.leg.ch). Il n'est pas possible de donner de chiffres précis concernant la banque de données tessinoise car elle ne propose pas de recherche avec le mot-clé «égalité salariale» ou «égalité des salaires».

Parce que la discrimination salariale, surtout dans le secteur privé, n'a pratiquement pas régressé malgré la loi sur l'égalité, les partenaires sociaux se sont associés à la Confédération pour lancer, au printemps 2009, le Dialogue sur l'égalité des salaires (cf. 1er mars 2009). Dans ce cadre, les entreprises vérifient volontairement si leur système de rémunération induit des discriminations. L'objectif de rallier 100 entreprises en cinq ans a toutefois été largement manqué. La clôture de ce projet pilote met fin au moratoire sur l'adoption de mesures étatiques supplémentaires. Le Conseil fédéral annonce de nouvelles mesures législatives en octobre 2014: les entreprises de plus de 50 personnes seront tenues de procéder à une analyse des salaires tous les quatre ans. A cet effet, le Conseil fédéral envoie en consultation un projet de modification de la loi sur l'égalité le 18 novembre 2015 puis il adopte le message afférent le 5 juillet 2017.



Chronologie

Vous trouverez un aperçu des événements et dates-clé survenus avant 2001 dans «Femmes Pouvoir Histoire 1848–2000», disponible sur Internet sous: www.comfem.ch > Publications > Histoire de l'égalité

23 janvier 2002

Premier succès d'une plainte pour discrimination salariale dans le secteur privé

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, un particulier a réussi à gagner un procès intenté à une entreprise privée. Un jugement en deuxième instance du Tribunal cantonal vaudois datant de juillet 2001 a été appliqué, l'entreprise incriminée ayant renoncé à porter le cas devant le Tribunal fédéral. Il s'agissait d'une ouvrière de la métallurgie qui avait accompli pendant plusieurs années le même travail que ses collègues masculins, mais pour un salaire inférieur de quelque 1000 francs par mois. L'employeur, une entreprise d'électricité, avait refusé d'entrer en matière sur une adaptation salariale. L'employée qui, contrairement à ses collègues masculins, était en possession d'un diplôme reconnu, a alors porté plainte pour violation de la loi sur l'égalité. En première instance, un jugement a été prononcé en sa défaveur. Mais le tribunal de deuxième instance a considéré comme clairement discriminatoire le fait que le salaire fût inférieur de 30 à 40% et a condamné l'employeur à une compensation de salaire de 20 000 francs. Par ailleurs, la plaignante a reçu une somme supplémentaire de 25 000 francs, ainsi que le «Prix courage 2002» de la part de la revue «Der Beobachter» qui l'a ainsi distinguée pour son combat assidu en faveur d'un salaire égal pour un travail égal.

Résumé du jugement sur www.leg.ch (résumé N°VD/04)

14 février 2003

Le Tribunal fédéral donne raison à deux fonctionnaires

Après 17 ans de procédure, le Tribunal fédéral a approuvé la plainte déposée par deux fonctionnaires valaisannes. Chacune des deux femmes était alors la secrétaire d'un conseiller d'Etat (membre du gouvernement cantonal). En 1986, touchant un salaire moins élevé que l'un de leurs collègues masculins, elles avaient porté plainte contre le canton du Valais. Elles avaient comparé leur activité à celle du secrétaire de la Chancellerie d'Etat, dont le salaire était évalué six classes au-dessus du leur. Les deux secrétaires, elles, étaient classées comme, par exemple, le chef de cuisine d'un sanatorium ou le chef-jardinier d'un hôpital. En comparaison avec ces métiers-là, exercés par des hommes, leur travail de secrétaire d'un chef de département exigeait, selon elles, des responsabilités bien plus élevées, des initiatives personnelles et de la souplesse. Le gouvernement et les tribunaux cantonaux avaient rejeté plusieurs fois la plainte – même après l'entrée en vigueur, en 1996, de la loi sur l'égalité. Aujourd'hui, le Tribunal



fédéral a constaté une discrimination salariale due au sexe. Rétroactivement, le canton doit verser aux plaignantes, aujourd'hui retraitées, les arriérés auxquels elles ont droit. Arrêt 2A.301/2001/mks. Résumé du jugement sur www.leg.ch (résumé N°VS/01)

22 décembre 2003

Constat de discrimination salariale sans comparaison directe

Le Tribunal fédéral approuve la plainte d'une avocate vaudoise qui occupait un poste de direction dans une entreprise lausannoise et touchait un salaire inférieur de 27% à celui de son prédécesseur. Il reconnaît la méthode développée par l'économiste du travail genevois Yves Flückiger (analyse statistique du salaire, aussi appelée analyse de régression) qui permet de constater une discrimination salariale même en l'absence de comparaison directe avec un collègue masculin ayant des charges comparables. Sur la base de toutes les données relatives au travail de l'ensemble des employé-e-s, il est possible de déterminer la politique salariale d'une entreprise et l'application de critères égaux, voire inégaux, pour les femmes et les hommes. Pour les femmes qui travaillent dans de grandes entreprises, mais qui n'ont pas de possibilités de comparaison directe, la reconnaissance de cette méthode permet de porter plainte plus facilement. Arrêt 4C.383/2002

2 juin 2004

Les jardinières d'enfants protestent contre les discriminations salariales

A Berne, plus de 300 personnes enseignant dans des écoles enfantines protestent contre la politique salariale du Département de l'instruction publique. A travail égal, ces personnes ont un salaire d'environ 20% inférieur à celui des enseignant-e-s des degrés primaires. Une plainte pour discrimination salariale est en suspens depuis 1999 auprès du tribunal administratif. Le 1er novembre 2004, le tribunal administratif donne partiellement raison aux plaignantes. Le canton renonce à faire recours et doit payer aux jardinières d'enfants quelque 22 millions de francs d'arriérés de salaires. www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1182.html

6 juillet 2004

Premier test pour un instrument de contrôle en matière d'égalité salariale

Selon la loi fédérale sur les marchés publics, la Confédération ne peut octroyer des mandats qu'à des entreprises qui respectent le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Jusqu'ici, cependant, les moyens de contrôle faisaient défaut. A la demande du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission des achats de la Confédération, un bureau d'études a développé un instrument permettant de contrôler l'égalité salariale dans la pratique. Ce système de contrôle, testé dans un projet pilote avec cinq entreprises, se fonde sur la méthode scientifique d'Yves Flückiger. Une femme qui avait porté plainte en décembre 2003 devant le Tribunal fédéral a ainsi pu obtenir gain de cause, sans comparaison directe (voir 22 décembre 2003).



Le rapport sur la phase pilote a été publié sous le titre: Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics. Rapport sur la phase pilote (...).

5 novembre 2005

Le 10e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) exige l'égalité des salaires

Les 250 participantes au 10e congrès des femmes de l'USS discutent des stratégies à adopter pour la concrétisation de l'article constitutionnel sur l'égalité de salaire et exigent «L'égalité de salaire maintenant!» dans un manifeste en cinq points. L'USS démarre en même temps sa campagne «Fairpay – Egalité de salaires», notamment avec un calculateur de salaires (www.lohnrechner.ch). Il montre que, selon les branches, les femmes peuvent gagner jusqu'à 21% de moins que les hommes pour un travail comparable. Les syndicalistes exigent la transparence des salaires, un contrôle des salaires dans le cadre des conventions collectives de travail et des négociations salariales dans les branches. Elles demandent aussi une conférence sur l'égalité des salaires qui réunirait les partenaires sociaux ainsi que la mise sur pied d'une commission d'experts et d'expertes chargée d'élaborer des propositions pour une concrétisation plus rapide de l'égalité de salaire.

25 avril 2006

Autocontrôle «Logib» sur l'égalité de salaire pour les employeurs et employeuses

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG met un logiciel d'autocontrôle facile à manier à disposition des entreprises désireuses de savoir si leur système de salaires contient des discriminations. Les entreprises d'au moins 50 et d'au maximum 10 000 employé-e-s peuvent faire elles-mêmes un premier contrôle grâce au logiciel gratuit Logib en s'appuyant sur leurs données relatives aux salaires, qualifications et places de travail. Le programme se base sur une analyse de régression du professeur Yves Flückiger (voir 22 décembre 2003 et 6 juillet 2004) et permet de savoir si la différence de salaire entre femmes et hommes est à imputer à des caractéristiques personnelles de qualifications (formation, expérience) ou à des facteurs liés à la place de travail (position professionnelle et niveau d'exigences). Si l'entreprise constate des différences qu'elle ne peut pas expliquer par ces facteurs, elle doit le prendre comme le signe d'une possible discrimination des sexes. Le cas échéant, le BFEG recommande de procéder à une analyse plus approfondie.

14 juin 2006

Journée d'action des syndicats sur l'égalité de salaire

Les syndicalistes agissent en faveur de l'égalité de salaire dans tout le pays par diverses actions, des débats et des fêtes. Elles et ils visitent des entreprises et des administrations et leur présentent la «facture de la discrimination». Dans quelques parlements, des députés déposent des motions en faveur de l'égalité des salaires. Les syndicalistes



ont pour objectif d'obtenir des salaires généralement plus élevés et une réduction drastique de la discrimination salariale fondée sur le sexe lors des prochaines négociations salariales de l'automne.

Octobre 2006

Fairpay – un salaire égal pour un travail de valeur égale

L'Union syndicale suisse lance – avec le soutien des aides financières selon la loi sur l'égalité – la deuxième phase de son projet pour la promotion d'une évaluation du travail et d'une fixation des salaires non discriminatoires. Au cœur du projet: un module de formation continue et une brochure sur les mécanismes de fixation des salaires et sur la comparabilité du travail et son évaluation. Le projet s'adresse aux commissions d'entreprise, aux personnes de confiance dans les entreprises, aux délégué-e-s CCT, aux secrétaires syndicaux et syndicales et aux employeurs. Toutes ces personnes sont formées dans des cours pour apprendre à reconnaître un cas concret de discrimination et à contribuer à l'instauration d'un système de salaires plus équitable.

www.lohngleichheit.ch

6 septembre 2007

Film documentaire sur la promotion de l'égalité de salaire: «Der Lohngleichheitsreport» («Rapport Egalité des salaires»)

Le Bureau de l'égalité du canton de Zurich a fait réaliser un documentaire assorti de matériel pédagogique sur l'égalité des salaires, le tout devant servir d'instrument de formation pour la promotion de l'égalité de salaire. Le «Rapport Egalité des salaires» devrait ainsi contribuer à l'information et à la sensibilisation des employé-e-s, des cadres dirigeants et des responsables des ressources humaines. Mais ce matériel s'adresse aussi à des spécialistes désireux d'introduire le thème de l'égalité des salaires dans des formations (continues) ou dans leurs activités de conseil.

20 novembre 2007

Jugement du Tribunal fédéral en faveur des professions de la santé à Zurich

En 2001, six organisations dans les professions de la santé (soins, ergothérapie, physiothérapie) de la Ville de Zurich avaient réclamé des rattrapages salariaux pour cause de discrimination salariale. Elles avaient comparé leur travail avec celui des policiers, classés deux échelons plus hauts et qui en plus recevaient des indemnités d'adaptation (afin d'être au même niveau que la police cantonale). La Ville a rejeté la plainte. L'instance judiciaire immédiatement supérieure a partiellement donné raison aux plaignantes. Interpellé par les deux parties, le Tribunal fédéral estime que la Ville de Zurich n'avait aucune raison de traiter moins bien les personnes soignantes que les policiers avant 2002. Mais il estime aussi que les indemnités d'adaptation ne constituent pas une discrimination de sexe. Le jugement a donné lieu au paiement de quelque 20 millions de francs d'arriérés de salaires. Arrêts 2A.94/2007, 2A.96/2007 et 2A.98/2007.



6 décembre 2007

Attribution pour la première fois du label «equal-salary»

L'entreprise CSEM, leader en innovation technologique, est la première à recevoir le certificat «equal-salary». Celui-ci confirme que l'entreprise mène une politique salariale équitable pour les deux sexes. Le projet «equal-salary» est né en collaboration avec le professeur Yves Flückiger, qui avait développé un mécanisme scientifique d'évaluation des salaires reconnu par le Tribunal fédéral (voir 22 décembre 2003, 6 juillet 2004 et 25 avril 2006). Ce processus se trouve encore dans sa phase pilote et est soutenu par les aides financières selon la loi sur l'égalité. www.equal-salary.ch

Décembre 2007

Les jeunes femmes gagnent moins que les jeunes gens

Les jeunes femmes actives six ans après la fin de l'école obligatoire gagnent, à qualifications comparables, près de 500 francs de moins (environ 10%) par mois que les jeunes gens. C'est ce que montre une étude longitudinale sur le passage entre la première formation et le monde du travail (TREE). L'équipe de recherche a analysé en 2006 les salaires de 6000 jeunes qui avaient terminé l'école obligatoire en 2000. Les jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail intègrent beaucoup plus souvent que les jeunes gens des secteurs à bas revenus; un bon 20% des femmes gagne moins de 3500 francs par mois, contre seulement 6% des jeunes gens. A l'inverse, environ 18% des jeunes gens qui entrent sur le marché du travail reçoivent un salaire mensuel de plus de 5000 francs; seulement 9% des femmes sont dans cette catégorie salariale la plus haute. Du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel (19% contre 8% des jeunes gens), l'écart salarial entre les sexes s'accroît encore plus. www.tree-ch.ch

Juillet 2008

La CFQF exige une meilleure égalité de salaire dans les marchés publics de la Confédération

La loi sur les marchés publics (LMP) régit les conditions dans lesquelles la Confédération peut donner des mandats pour des fournitures, des services et des constructions. La loi est en procédure de révision totale avec pour objectifs une unification nationale, une modernisation et une flexibilisation des procédures d'adjudication des marchés publics ainsi que pour l'adapter aux standards européens. Les conditions actuellement en vigueur pour la participation à une procédure d'adjudication selon l'art. 8 LMP (mesures de protection du travail et égalité des salaires) sont maintenues. Dans sa prise de position de juillet 2008 lors de la procédure de consultation, la Commission fédérale pour les questions féminines demande que soit désignée une instance compétente de contrôle du respect de l'égalité des salaires. En outre, des listes noires devraient empêcher que des entreprises qui ne respectent pas le principe de l'égalité de salaire ou d'autres exigences légales continuent de recevoir des commandes de l'Etat. La prise de position est disponible sous: www.comfem.ch > Documentation > Prises de position



16 septembre 2008

Les discriminations salariales ne diminuent que lentement

Conjointement avec l'Office fédéral de la statistique, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG publie les derniers chiffres sur les différences de salaires en même temps qu'un rapport sur leur évolution depuis dix ans. L'analyse des données des enquêtes sur la structure des salaires entre 1998 et 2006 montre que les écarts salariaux entre femmes et hommes ne diminuent que lentement. Dans l'économie privée, les femmes gagnent toujours en moyenne près de 24% de moins que les hommes et près de 40% de cet écart ne s'explique pas par des différences de qualifications et d'expérience et relève donc de la discrimination. C'est surtout depuis l'année 2000 que cette discrimination s'est réduite, passant de 44.4% à 38.7%. Dans le secteur public (administration fédérale), la différence salariale est nettement plus petite (18.1%), dont 3.2% sont dus uniquement à la discrimination.

25 novembre 2008

Rejet des plaintes des professions de la santé à Saint-Gall

Le tribunal administratif de Saint-Gall rend son jugement sur des affaires salariales pendantes depuis plusieurs années, à savoir des plaintes du syndicat VPOD et de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI). Des représentantes des professions médicales techniques et des professions des soins de santé avaient fait valoir que le canton avait classé les professions de la santé comme des professions typiquement féminines et qu'elles étaient dès lors moins bien classées sur l'échelle salariale que les policiers par exemple. En se fondant sur une expertise, le tribunal admet que les professions de la santé sont effectivement classées trop bas, mais pas les métiers de technique médicale. Mais il estime qu'il ne s'agit pas là d'une discrimination fondée sur le sexe et rejette donc les plaintes. Déçues, les plaignantes décident en janvier 2009 de recourir au Tribunal fédéral.

1^{er} mars 2009

Lancement du dialogue entre partenaires sociaux sur l'égalité des salaires

Afin d'éliminer la part de discrimination contenue dans les différences de salaires, un dialogue entre partenaires sociaux démarre, qui réunit les associations faitières des employeurs et employeuses et des travailleurs et travailleuses, respectivement: l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers côté patronal et l'Union syndicale suisse et Travail.Suisse côté employé-e-s. Le dialogue comprend en outre le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, le département fédéral de justice DFJ et le secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Les entreprises qui s'associent à ce dialogue s'engagent, en accord avec le syndicat compétent ou avec le syndicat de travailleurs et travailleuses choisi à examiner leur système de salaires sous l'angle d'une éventuelle discrimination de sexe. Mais l'intérêt des entreprises reste modeste: après



presque deux ans (fin 2010), trois grandes entreprises en tout ont passé en revue leur système avec succès et trois se sont encore annoncées pour procéder à l'examen.

www.lohnleichheitsdialog.ch

10 mars 2009

Premier Equal Pay Day en Suisse

Pour la première fois en Suisse, les Business & Professional Women BPW Suisse lancent l'Equal Pay Day. Diverses actions et 37 000 sacs rouges fleurissent dans tout le pays pour réclamer l'équité salariale et protester contre le déficit du portemonnaie féminin: en 2008, les femmes gagnaient environ 20% de moins que les hommes. La date du 10 mars correspond au nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler à la fin d'une année pour atteindre le même salaire annuel que ses collègues masculins.

1^{er} juillet 2010

Grosses différences de salaires à la Ville de Zurich

L'office statistique de la Ville de Zurich publie une analyse sur «le paysage salarial zurichois» qui fait état de grandes différences de salaires entre les sexes (et aussi par rapport à la moyenne des salaires en Suisse). Le salaire brut mensuel moyen des employé-e-s dans l'économie privée de la Ville de Zurich était en 2008 plus élevé de quelque 1300 francs que dans le reste de la Suisse. L'écart des salaires était très grand, 2,5% des employé-e-s gagnant moins de 3324 francs et 10% plus que 14 167 francs. En moyenne, les femmes gagnaient 28% de moins que les hommes. 15.5 % des femmes (contre 5.7% des hommes) se trouvaient dans la tranche la plus basse (moins de 4010 francs) et seulement 3.1% des femmes (contre 14.8% des hommes) figuraient dans la tranche la plus élevée (au-dessus de 14 167 francs).

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Analysen/A_002_2010.html

18 octobre 2010

Lancement d'une plateforme Internet sur l'égalité de salaires

Le bureau de l'égalité entre femme et homme du canton de Zurich lance conjointement avec l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève et le bureau de l'égalité tessinois un site web en trois langues: www.equality-salaire.ch. Celui-ci s'adresse aux entreprises et met à disposition un instrument de formation à l'égalité des salaires sous forme de film, d'autres instruments à utiliser, des adresses et des liens utiles. L'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers et l'Union syndicale suisse ont apporté leur soutien à la réalisation de la plateforme. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a soutenu la réalisation du film par le biais des aides financières selon la loi sur l'égalité.

www.equality-salaire.ch / www.equality-lohn.ch / www.equality-salarario.ch



20 octobre 2010

Salaire minimum pour le personnel de maison

Le Conseil fédéral adopte l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique). Il y est fixé un salaire minimum de 18.20 à 20 francs l'heure, selon la qualification. Jusqu'alors, les salaires généralement pratiqués dans les branches de l'économie domestique étaient souvent nettement inférieurs. Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est valable pour toute la Suisse à l'exception du canton de Genève qui a déjà fixé un salaire minimum.

12 juin 2012

Succès croissant pour le logiciel LOGIB d'autocontrôle de l'égalité salariale

Le logiciel développé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (cf. 25 avril 2006) a été téléchargé quelque 4900 fois en 2011, soit 1200 fois de plus que l'année précédente. Le BFEG a facilité son utilisation grâce à un mode d'emploi animé étape par étape et à une foire aux questions. L'instrument LOGIB est également utilisé pour contrôler l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération et dans le cadre du Dialogue sur l'égalité des salaires.

21 décembre 2012

Légère diminution des inégalités salariales entre les sexes

Dans le secteur privé, les femmes ont gagné en 2010 23.6% de moins que les hommes en moyenne, contre 25% en 2008. C'est ce qu'indique l'enquête suisse sur la structure des salaires. Les différences de salaire sont également en légère baisse dans l'administration fédérale. Mais de manière générale, les femmes restent majoritaires dans les emplois à bas salaires. L'écart salarial moyen qui doit être considéré comme discriminatoire parce qu'il ne s'explique pas par des facteurs objectifs (p. ex. le niveau de formation, l'ancienneté, la fonction, etc.) est tombé de 745 francs à 677 francs par mois. Les inégalités sont toujours les plus grandes dans les fonctions de cadre et elles varient fortement selon les branches (de 187 francs par mois dans l'hôtellerie-restauration à 1397 francs par mois dans les activités de crédit et d'assurance).

24 mars 2013

Suspension d'une intervention demandant des contrôles de la parité salariale

En accord avec le Conseil fédéral, le Conseil des Etats décide de suspendre l'examen de la motion dans laquelle Chiara Simoneschi-Cortesi (PDC, TI) demande qu'un mécanisme de contrôle des salaires soit inscrit dans la loi afin de réaliser la parité salariale entre femmes et hommes. Il faut attendre l'évaluation du Dialogue sur l'égalité des salaires en 2014 avant d'arrêter de nouvelles mesures. La conseillère fédérale Sommaruga promet une étude de droit comparé sur les instruments étatiques utilisés à l'étran-



ger ainsi qu'une analyse mettant en évidence les instruments étatiques qui pourraient être efficaces pour réaliser l'égalité salariale dans les faits. Le Conseil national se rallie à la proposition de suspension le 11 juin.

www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934

1er mai 2013

Plus d'effectifs pour lutter contre les inégalités salariales

Le Conseil fédéral veut renforcer les effectifs du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes BFEG. Deux postes supplémentaires et la conversion de 1.7 poste à durée déterminée en poste à durée indéterminée permettront de mieux contrôler l'égalité des salaires dans les marchés publics de la Confédération. De plus, les activités de formation et d'information seront intensifiées. Cet effort est en lien avec les objectifs en matière d'égalité que le parlement a intégrés dans le programme de la législature 2011–2015 (voir aussi 2.1 Egalité des droits).

18 décembre 2013

Etude du Fonds National: les écarts de salaire commencent à l'entrée dans la vie professionnelle

Une étude conduite dans le cadre du Programme national de recherche PNR 60 a porté sur les salaires de quelque 6000 personnes entrées dans la vie active entre 2004 et 2010 peu après avoir achevé leur formation professionnelle, leur maturité ou leurs études. Le salaire mensuel moyen en tout début de carrière pour un emploi à temps plein était de 4058 francs pour les hommes alors que les femmes touchaient environ 300 francs de moins, soit 8%. 7.3% de cet écart n'est pas explicable par des facteurs objectifs (p. ex. une meilleure formation) et doit donc être considéré comme discriminatoire. Les écarts de salaire les plus importants s'observent non pas dans les métiers à forte dominante masculine ou à forte dominante féminine, mais dans les métiers mixtes où chacun des deux sexes occupe au moins 30% des emplois. Pour éliminer ces différences, les responsables de l'étude recommandent d'améliorer la transparence salariale, de sensibiliser les employeurs et de réformer la formation professionnelle.

28 avril 2014

Les inégalités salariales entre femmes et hommes ne diminuent pas

Selon l'enquête sur la structure des salaires en 2012, le salaire mensuel brut standardisé (médiane*) des femmes dans le secteur privé s'élevait à 5317 francs, contre 6553 francs pour les hommes. Cela correspond à une différence de salaire de 18.9%. Après un recul continu de 1994 à 2004, l'écart salarial a cessé de baisser depuis 2006 pour se maintenir autour 19%. Cet écart ne s'explique que partiellement par les différences de profil entre femmes et hommes (p. ex. pyramide des âges, formation ou niveau de responsabilité professionnelle). A profil équivalent, l'écart reste presque toujours en défaveur



des femmes. Par exemple, les femmes de 40 à 49 ans ayant un niveau élevé de responsabilité gagnent en moyenne 25.1% de moins que les hommes dans leur catégorie d'âge ayant le même profil. Plus le niveau d'exigence du poste est faible, moins l'écart est important. Ainsi, les femmes sans fonction dirigeante ayant fait un apprentissage gagnent en moyenne 12.4% de moins «seulement» que les hommes de la même catégorie. Plus le niveau d'exigence du poste monte, plus l'écart salarial a tendance à grandir.

* La médiane (ou valeur centrale) partage l'ensemble des valeurs observées en deux moitiés de tailles égales. Cela signifie que la moitié des salaires sont situés au-dessous de la médiane et l'autre moitié au-dessus. La moyenne (moyenne arithmétique) n'est pas identique à la médiane. Si l'on calcule les salaires moyens, on obtient de plus grandes différences que si l'on compare les médianes en raison de la grande influence des valeurs extrêmes.

30 juin 2014

Bilan du Dialogue sur l'égalité des salaires

En février le projet de la Confédération et des partenaires sociaux, qui avait une durée de cinq ans, est arrivé à son terme. Au vu du rapport d'évaluation, les responsables du projet dressent un bilan mitigé: la discrimination salariale n'a pas diminué durant ces cinq années, trop peu d'entreprises ont participé au Dialogue et le concept du volontariat a été inopérant; par contre, le projet a eu pour effet positif de renforcer la sensibilisation des entreprises et du grand public à l'égalité salariale.

26 septembre 2014

Les enquêtes sur l'égalité salariale doivent être plus précises

Il faut revoir les analyses de la discrimination salariale réalisées par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et adapter la méthodologie aux connaissances scientifiques les plus récentes. C'est ce que demande le conseiller national Ruedi Noser (PLR, ZH) dans un postulat (14.3388). Il y a lieu en particulier de prendre en considération des facteurs supplémentaires, comme l'expérience professionnelle ou l'expérience de la conduite, les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et le taux d'occupation. Le Conseil fédéral estime que la méthode et les variables employées dans l'enquête sur la structure des salaires correspondent à l'état des connaissances scientifiques actuelles. Il entend toutefois garantir la transparence et le consensus sur la méthode utilisée et propose donc de donner suite au postulat.



22 octobre 2014

Le Conseil fédéral annonce de nouvelles mesures législatives

Se fondant sur l'évaluation finale du Dialogue sur l'égalité des salaires (cf. 30 juin 2014) ainsi que sur deux études consacrées à l'égalité salariale, le Conseil fédéral constate que les solutions basées sur le volontariat ne suffisent pas pour atteindre le but visé. Il entend donc imposer aux entreprises employant 50 personnes ou plus l'obligation légale de conduire régulièrement des analyses des salaires qui seront contrôlées par des tiers. Les entreprises devront publier les résultats de ces analyses dans leur rapport annuel. Le projet afférent sera envoyé en consultation à la mi-2015.

19 janvier 2015

Améliorer l'égalité salariale dans les administrations publiques

Selon les chiffres de 2012, l'écart salarial entre femmes et hommes est moins important dans les administrations publiques (13,6 %) que dans le secteur privé (18,9 %). Le conseiller fédéral Alain Berset, chef du Département fédéral de l'intérieur DFI, souhaite néanmoins que la Confédération, les cantons et les communes fassent davantage d'efforts pour réaliser l'égalité salariale et qu'ils jouent ainsi un rôle exemplaire en tant qu'employeurs. Il a donc rencontré des représentantes et des représentants des exécutifs à tous les niveaux pour un échange de vues. Selon un rapport de l'IDHEAP sur le contrôle des pratiques salariales dans les administrations publiques, une majorité des administrations interrogées (64 %) analysent leur situation salariale. Cependant, seulement 11 % des administrations étudiées effectuent les contrôles requis dans le cadre des marchés publics.

7 mars 2015

Des salaires plus élevés pour les femmes dans les régions favorables à l'égalité

Les attitudes vis-à-vis de l'égalité varient fortement selon les cantons et les régions et elles sont responsables en partie de la discrimination salariale. C'est ce qu'a constaté une équipe de recherche de l'Université de Zurich en étudiant les données de vote concernant l'article sur l'égalité et l'enquête sur la structure des salaires. Une comparaison des salaires pratiqués dans des entreprises ayant plusieurs établissements montre que les femmes employées dans des régions qui, en 1981, ont rejeté à une forte majorité l'article constitutionnel sur l'égalité perçoivent, pour le même travail, des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues femmes employées dans des cantons où l'article constitutionnel a été accepté. L'étude n'a pas été en mesure de déterminer de quelle manière l'attitude discriminatoire du corps électoral pèse sur la fixation des salaires dans les entreprises.

www.educationeconomics.uzh.ch/Aktuelles/GenderPayGap_en.html



19 mars 2015

Améliorer le monitoring de l'égalité salariale

Dans un postulat (15.3280), la conseillère nationale Cesla Amarelle (PS, VD) demande au Conseil fédéral d'étudier la possibilité d'introduire des indicateurs de salaires et de revenus dans le relevé structurel réalisé par l'Office fédéral de la statistique OFS. Le relevé structurel est réalisé chaque année auprès de 300 000 personnes. On pourrait ainsi compléter l'enquête sur la structure des salaires, qui a lieu tous les deux ans auprès des entreprises, et analyser les inégalités de salaire et de revenu sur un échantillon plus complet. Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat. Lors de la session de juin, le postulat suscite de vives oppositions. Il est retiré le 15 mars 2016.

26 mars 2015

Mieux rémunérer l'aide à la personne 24 heures sur 24

Lorsque des garde-malades à domicile sont responsables de la personne prise en charge 24 heures sur 24, la nuit est considérée comme une période de travail et elle doit être rémunérée. C'est ce qu'a décidé le tribunal civil de Bâle-Ville statuant sur le cas d'une garde-malade polonaise. Celle-ci avait porté plainte avec le soutien du Syndicat des services publics SSP parce que son employeur ne la rémunérait pas pour son temps de garde de 22 heures à 7 heures. Selon le tribunal, les heures de garde de nuit donnent droit à un demi-salaire horaire. Le syndicat salue l'avancée décisive que constitue ce jugement et annonce d'autres plaintes.

4 juin 2015

Preuve de l'égalité salariale dans les marchés publics

Pour recevoir des mandats publics, les entreprises doivent respecter les dispositions de la loi sur l'égalité relative à l'égalité salariale. Mais le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG ne peut contrôler qu'une petite fraction de la multitude d'entreprises auxquelles la Confédération attribue des mandats. C'est pourquoi la conseillère nationale Isabelle Moret (PLR, VD) demande que tous les soumissionnaires soient tenus d'apporter la preuve qu'ils respectent l'égalité salariale en présentant une attestation délivrée par un tiers compétent. Si nécessaire, la loi fédérale sur les marchés publics (LMP) doit être adaptée. Le Conseil national a accepté la motion (14.4307), à laquelle le Conseil fédéral apporte son soutien également. Elle est transmise au Conseil des Etats.



21 août 2015

Rémunération des femmes et des hommes: différences marquantes selon les catégories de salaire et les branches

Selon l'enquête sur la structure des salaires de 2012, deux postes de travail sur trois rémunérés à moins de 4000 francs bruts par mois (pour un temps plein) sont occupés par des femmes alors que c'est le cas de seulement un poste sur quatre lorsque le niveau de rémunération est supérieur à 8000 francs. Quant aux postes dont le niveau de salaire dépasse 16 000 francs bruts par mois, ils sont occupés à 17,9 % par des femmes. Dans le secteur privé, les femmes gagnaient en moyenne 21,3 % de moins que les hommes en 2012. L'écart s'est donc réduit depuis 2008 (25,0 %). C'est dans l'hôtellerie-restauration que l'écart salarial est le plus faible (11 %) alors qu'il est le plus élevé dans le secteur des activités financières et des assurances (34,0 %). De manière générale, plus la fonction d'encadrement est élevée, plus l'écart salarial entre les genres est important. Une partie de cet écart a une explication structurelle: il est dû par exemple à des différences dans le niveau de formation, l'ancienneté ou la fonction. Mais il reste une part non expliquée, qui peut donc être qualifiée de discriminatoire. Elle représente en moyenne 40,9 % de l'écart salarial ou 678 francs par mois.

Dans le secteur public, l'écart salarial (16,5 %) est un peu plus faible que dans le secteur privé. Il en va de même de la partie non expliquée et donc discriminatoire de cet écart: elle représente en moyenne 38,8 % ou 573 francs par mois.

18 novembre 2015

Réaliser l'égalité salariale grâce à une analyse régulière des salaires

Le Conseil fédéral ouvre la consultation sur une modification de la loi sur l'égalité (LEg) visant à faire progresser l'égalité salariale. Malgré le Dialogue sur l'égalité des salaires (cf. 30 juin 2014), il y a toujours d'importants écarts inexpliqués entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Les entreprises de plus de 50 personnes seront donc tenues de réaliser une analyse des salaires tous les quatre ans et de la faire vérifier par un organe de contrôle externe. Le personnel devra être informé des résultats de l'analyse. Il n'est pas prévu de sanctions en cas de non-respect de cette obligation ; le Conseil fédéral propose à titre de variante que les organes de contrôle soient obligés de signaler les entreprises qui n'effectuent pas l'analyse de leurs salaires.

www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2015/2015-11-180.html



18 novembre 2015

Les modèles statistiques de la Confédération pour mesurer l'égalité salariale sont adéquats

Les méthodes employées par l'Office fédéral de la statistique OFS dans l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) et par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG pour contrôler l'égalité salariale dans les marchés publics sont reconnues scientifiquement et adaptées au but visé. Il n'y a donc pas lieu de les changer. C'est ce qu'affirme le Conseil fédéral dans son rapport en réponse au postulat 14.3388 du conseiller national Ruedi Noser (PLR ZH), qui demandait que ces méthodes soient soumises à un examen critique et complétées par des indicateurs supplémentaires, comme l'expérience en matière de direction, les formations continues suivies, etc. Le rapport conclut que ces indicateurs ont une valeur explicative faible par rapport au travail requis pour collecter les données qu'ils requièrent et qu'en outre ils sont potentiellement discriminatoires.

2 décembre 2015

La profession d'enseignant primaire doit être considérée comme spécifiquement féminine

C'est ce que conclut le Tribunal fédéral après avoir examiné la décision du tribunal administratif du canton d'Argovie de ne pas entrer en matière sur les recours présentés par de nombreux enseignants du primaire pour discrimination salariale systématique parce qu'il estimait que leur profession était neutre sur le plan du genre. Lorsqu'un métier est exercé à 85 % par des femmes, comme dans ce cas, il s'agit bien d'une profession spécifiquement féminine. Fort de cet argument, le Tribunal fédéral renvoie le dossier au tribunal administratif afin qu'il détermine si les recourants sont ou non victimes d'une discrimination salariale.

Arrêt du TF 8C_366/2014 du 01.12.2015

6 septembre 2016

Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

En partenariat avec les cantons et les communes, le conseiller fédéral Alain Berset lance la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Celle-ci a été signée par la Confédération et par 25 cantons et communes, qui s'engagent à vérifier régulièrement le respect de l'égalité salariale dans leur propre administration et dans les entreprises qui reçoivent des mandats ou des subventions des pouvoirs publics.



4 octobre 2016

Nouveau contrôle des salaires dans l'administration fédérale

L'administration fédérale avance sur la voie de l'égalité salariale: tous les salaires seront examinés d'ici 2019 pour vérifier s'ils respectent le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes. C'est ce qu'ont décidé le conseiller fédéral Ueli Maurer et les dirigeants des associations du personnel par la voie d'une convention. Le dernier contrôle de l'égalité salariale dans l'administration fédérale remonte à quatre ans.

www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-64013.html

26 octobre 2016

Le Conseil fédéral maintient l'obligation d'analyser les salaires

Bien que la moitié environ des participants à la consultation se soient opposés à l'obligation de réaliser une analyse des salaires, le Conseil fédéral a décidé de maintenir cette proposition (cf. 18 novembre 2015). Il veut également inscrire dans la loi sur l'égalité révisée l'obligation d'informer le personnel. Toutefois, l'analyse des salaires relève de la responsabilité individuelle des employeurs et le projet n'oblige pas les organes de contrôle à signaler les employeurs qui ne respectent pas leur obligation. L'analyse des salaires peut être effectuée avec le concours des syndicats ou des représentants des travailleurs. Le message sur la modification de la loi sur l'égalité, qui a été élaboré par le DFJP, est adopté par le Conseil fédéral le 5 juillet 2017.

7 mars 2017

Léger recul de la discrimination salariale

Selon la nouvelle Enquête sur la structure des salaires (ESS), les femmes gagnaient en moyenne 18 % de moins que leurs collègues masculins en 2014. L'écart était un peu plus faible dans le secteur public (16,6 %) et un peu plus important dans le secteur privé (19,5 %). 58 % de ces disparités s'expliquent par des différences dans le niveau de formation, l'âge, la profession, le domaine d'activité des entreprises et d'autres facteurs. Le reste, qui représente un différentiel de salaire de 7 % en moyenne, reste inexpliqué. La part inexpliquée (discriminatoire) des disparités salariales varie fortement selon les branches, les régions et d'autres caractéristiques. Elle est la plus importante dans l'industrie du textile et du cuir, en Suisse orientale, parmi les cadres supérieurs et dans les catégories d'âge les plus élevées. Par rapport à la précédente enquête, qui portait sur 2012, l'écart salarial entre femmes et hommes et sa part inexpliquée ont légèrement reculé. Cela ne s'applique toutefois pas au secteur public, où les chiffres stagnent.



21 juillet 2017

Tribunal fédéral: pas de discrimination du corps enseignant du primaire dans le canton d'Argovie

Le canton d'Argovie a des systèmes de rémunération différents pour le corps enseignant des écoles primaires et pour le personnel de l'administration cantonale. Des enseignantes du primaire ont estimé que cela contrevenait au principe de l'égalité de traitement et constituait une discrimination fondée sur le genre. Elles ont donc introduit un recours auprès du Tribunal administratif argovien. Celui-ci n'a pas voulu entrer en matière, estimant que la profession d'enseignant primaire n'était pas typiquement féminine. Le Tribunal fédéral a considéré au contraire qu'il s'agissait bien d'un métier typiquement féminin (cf. 2 décembre 2015). Le Tribunal administratif du canton a donc dû réexaminer le cas sous l'angle de la discrimination à raison du sexe. Il a toutefois rejeté le recours en août 2016, arguant que les autorités et le législateur jouissent d'une grande liberté d'appréciation pour fixer les traitements. Il a estimé qu'il était justifié d'avoir des grilles salariales différentes pour les membres du corps enseignant car leur rémunération dépend de leur ancienneté et non pas de leur performances. Le Tribunal fédéral confirme ce jugement cantonal.

Arrêt du TF 8C_693/2016 du 4. 7. 2017

19 septembre 2017

Personnel enseignant des écoles enfantines: rémunération inférieure non discriminatoire selon le Tribunal fédéral

Le personnel enseignant des écoles enfantines du canton de Zurich est moins bien rémunéré que celui du primaire malgré une formation de même niveau. C'est pourquoi, avec le SSP et l'association professionnelle des enseignantes et enseignants du degré primaire, ils ont intenté une action en discrimination salariale et demandé une hausse de leurs traitements de 15 % ainsi que le paiement des arriérés. Dans son arrêt, le Tribunal fédéral ne constate pas de discrimination, confirmant ainsi le jugement du Tribunal administratif zurichois. Selon lui, la rémunération plus faible des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants n'est pas liée au genre, mais elle s'explique par un nombre inférieur d'heures de travail par semaine (24 au lieu de 28). L'affectation à une classe de salaire plus basse ne constitue pas non plus une discrimination, poursuit le Tribunal fédéral: les recourantes n'ont pas fait état d'une catégorie professionnelle typiquement masculine ou reconnue comme neutre du point de vue du sexe qui soit mieux rémunérée pour une formation de même niveau.

Arrêt du TF 8C_696/2016 du 19. 9. 2016

Clôture de la rédaction: 30 septembre 2017



Références

Pour l'histoire de l'égalité en Suisse de 1848 à 2000

Femmes Pouvoir Histoire. Histoire de l'égalité en Suisse de 1848 à 2000. Publication sur le Web de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. Berne 2001. Voir en particulier le chapitre 3.2 A travail égal, salaire égal. Téléchargeable sous: www.comfem.ch > Publications > Histoire de l'égalité

Toutes les autres publications de la CFQF citées ci-dessous sont téléchargeables sur:
www.comfem.ch > Publications, lien direct: <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation.html>

Gabriel Aubert / Karine Lempen (éds.):

Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité.

Publié par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Université de Genève. Genève, Slatkine 2011.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et la Fédération suisse des Avocats (FSA) (éds):

Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung.

Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Auteurs: Marianne Schär Moser / Jürg Bailod. Berne/Stuttgart/Vienne 2006.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et Office fédéral de la statistique OFS (éds):

Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances.

Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés. Berne 2009. Disponible sur:
www.ebg.admin.ch

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et Offre fédérale de la statistique OFS (éds):

Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances.

Berne, 2013. www.ebg.admin.ch

Conférence suisse des déléguées à l'égalité:

Prise de position sur la révision de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP) (juillet 2008):

www.equality.ch/f/prises_de_position_1.htm

Laurent Donzé:

Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010.

Université de Fribourg, 2013.

Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 14.3388 Noser du 2 juin 2014, Berne 2015.

Claudia Kaufmann / Sabine Steiger-Sackmann (éds):

Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.

2e édition actualisée et complétée. Bâle 2009.



Christophe Koller:

Rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales.

Résultats de l'enquête EPSACC-2014. Sur mandat du BFEG. Berne 2014.

Office fédéral de la statistique: **Analyse comparative des salaires des femmes et des hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires de 1998 à 2006.**

Etude réalisée dans le cadre de l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité (en allemand).
Berne 2008.

Office fédéral de la statistique:

Egalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs: salaires:

www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.html

Office fédéral de la statistique (éd.):

Egalité entre femmes et hommes: La Suisse en comparaison internationale.

Un choix d'indicateurs d'égalité dans les domaines de la formation, du travail et de la politique.
Neuchâtel 2008.

Office fédéral de la statistique:

Enquête suisse sur la structure des salaires 2006.

Premiers résultats. Actualité OFS. Neuchâtel 2008.

Rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité.

FF 2006, pp. 3061–3098. Le rapport, ainsi que le rapport de synthèse et les rapports partiels sont téléchargeables sous: www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2006/3061.pdf

Marianne Schär Moser / Silvia Strub:

Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung.

Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Editeur: Union syndicale suisse, Berne 2011.

www.uss.ch/themes/egalite-des-sexes/article/details/massnahmen-und-instrumente-zur-bekaempfung-der-geschlechtsspezifischen-lohndiskriminierung/

Stadt Zürich, Statistik:

Lohnlandschaft Zürich. Analyse 2/2010.

Téléchargeable sous:

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Analysen/A_002_2010.html

Silvia Strub / Désirée Stocker:

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008.

Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes.

Im Auftrag des Bundesamts für Statistik und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Berne 2010.



Silvia Strub et Livia Bannwart:

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014.

Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Statistik BFS, Berne 2017

www.buerobass.ch/fr/domaines-dactivites/projets/p/show/bp/project/analyse-des-salaires-des-femmes-et-des-hommes-sur-la-base-de-lenquete-sur-la-structure-des-salaires/

Judith Trageser / Susanne Stern / Rolf Iten:

Evaluation des contrôles dans les marchés publics.

Rapport final établi sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et de la Commission des achats de la Confédération CA. Zurich, 2011 (en allemand seulement).

Illustration

Helvetia flanquée de la force (fortitudo) et de la loi (lex). Figures allégoriques sur le portail du premier bâtiment du Tribunal fédéral de 1886 (Palais de Justice de Montbenon, aujourd'hui tribunal d'arrondissement de Lausanne).

© Keystone / Laurent Gillieron

Impressum

Femmes Pouvoir Histoire. Politique de l'égalité et des questions féminines en Suisse 2001–2017. Berne 2017.

Edition: Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. Responsable de rédaction: Claudia Weilenmann.

Recherches et rédaction: Katharina Belser. Graphisme: Renata Hubschmied. Traduction: Martine Chaponnière, Catherine Kugler. Publié uniquement sur www.comfem.ch. Disponible en français, en allemand et en italien.