

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern  
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81  
www.equality-office.ch  
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

## **Approche méthodologique relative au contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération**

Instructions pour procéder au contrôle standardisé

Silvia Strub  
Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS

Traduction : Brigitte Said Créttol, Crans-Montana

Berne, juin 2005

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Situation générale</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Aperçu de l'instrument</b> .....	<b>2</b>
2.1	Une procédure en plusieurs étapes utilisant des méthodes économico-statistiques .....	2
2.2	Base des données .....	3
<b>3</b>	<b>Le contrôle standardisé</b> .....	<b>4</b>
3.1	Méthode .....	4
3.2	Spécification des équations de régression .....	5
3.3	Préparation et plausibilisation des données .....	7
3.4	Test: le « coefficient de discrimination » est-il significativement supérieur au seuil de tolérance ? ...	8
<b>4</b>	<b>Analyses approfondies</b> .....	<b>9</b>

### 1 Situation générale

Le droit suisse des marchés publics fait notamment obligation aux entreprises soumissionnaires de garantir le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes. Il obéit ainsi à la législation suisse et aux conventions internationales. Il s'agit aussi d'éviter des distorsions de la concurrence aux dépens d'employeuses et d'employeurs équitables. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) peut être chargé d'effectuer des contrôles. A défaut d'un instrument approprié, le respect de cette disposition n'a pu être contrôlé jusqu'ici.

Un tel instrument existe désormais. Il a été élaboré par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS sur mandat du BFEG et de la Commission des achats de la Confédération (CAC). Sa praticabilité a été testée dans le cadre d'une phase-pilote auprès de cinq entreprises et présentée au public en juillet 2004. Expériences et résultats sont décrits dans le rapport concernant la phase-pilote (voir Strub 2004<sup>1</sup>).

Depuis la publication du rapport et la présentation de l'instrument en juillet 2004, diverses modifications ont été apportées à l'instrument en vue de la mise sur pied future de contrôles auprès des soumissionnaires de la Confédération. Le présent document expose l'état actuel de l'approche méthodologique et sert de guide pour effectuer l'*analyse standardisée (régression de base plus régression élargie)* s'appuyant sur la méthode dite de la variable muette, conformément aux exigences du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

---

<sup>1</sup> Silvia Strub (Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS): *Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Rapport sur la phase-pilote portant sur la mise en œuvre de l'art. 8, al. 1, let. c de la loi sur les marchés publics*, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et de la Commission des achats de la Confédération (CAC), juin 2004.

Le rapport sur la phase-pilote présente l'arrière-plan juridique, les méthodes statistiques et les premières expériences faites avec l'application de l'instrument dans le cadre des contrôles effectués entre 2001 et 2003 dans les cinq entreprises-pilote. Le rapport livre un tour d'horizon complet, mais n'est pas actuel sur le plan méthodologique pour tous les points.

## 2 Aperçu de l'instrument

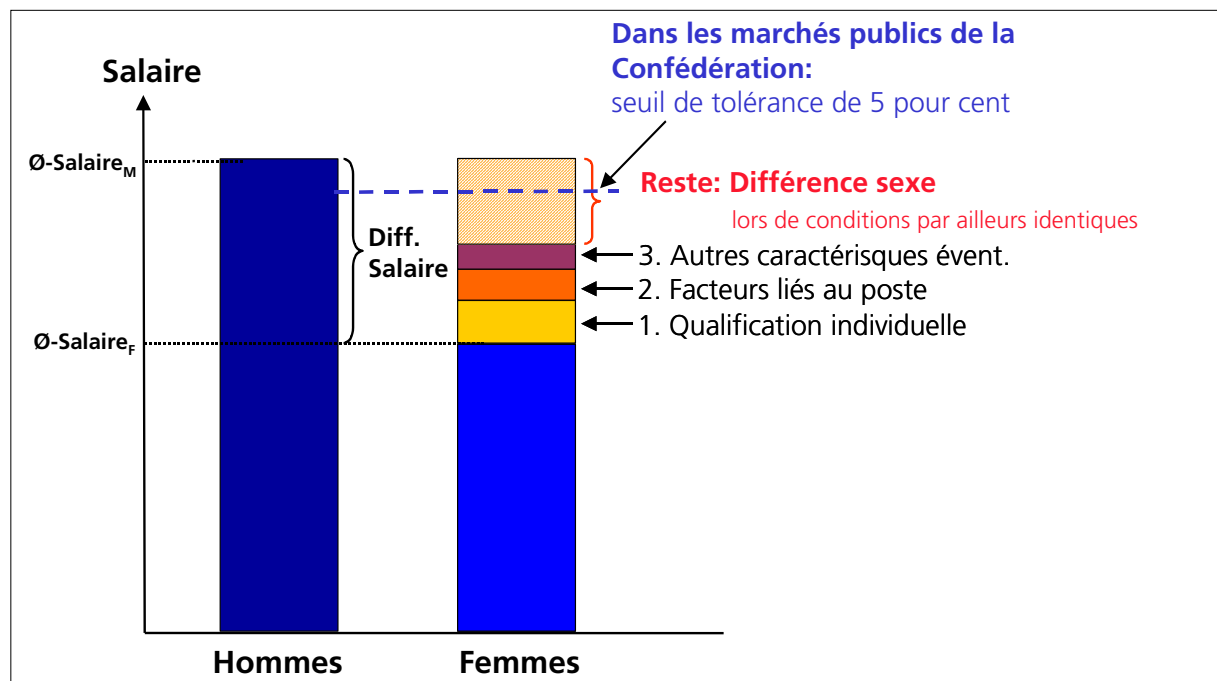
### 2.1 Une procédure en plusieurs étapes utilisant des méthodes économique-statistiques

L'instrument de contrôle s'appuie sur des méthodes d'analyse économique-statistique. Sa clé de voûte est la méthode de l'analyse de régression.<sup>2</sup>

On utilise d'ordinaire les *analyses de régression* pour évaluer les discriminations dans l'économie en général. Il est aussi possible d'appliquer cette procédure aux entreprises elles-mêmes sous certaines conditions (taille suffisante de l'entreprise, proportion satisfaisante des femmes). La méthode permet de mesurer l'impact isolé de divers facteurs sur le salaire:

Dans l'*analyse standardisée*, on calcule quelle part du différentiel de salaire entre femmes et hommes peut s'expliquer par des *caractéristiques individuelles de qualification* (formation, ancienneté et expérience professionnelle potentielle appelées « facteurs de capital humain ») ou par des différences dans des *facteurs liés au poste de travail* (position professionnelle et niveau des qualifications requis) et quelle part est attribuable au sexe (voir points 1 et 2 dans le Graphique 1).

Graphique 1: Contrôle de l'égalité de salaire – une procédure en plusieurs étapes



Présentation BASS.

D'autres facteurs explicatifs objectifs, non pris en compte dans l'analyse standardisée, peuvent influencer sur le salaire. C'est pourquoi un *seuil dit de tolérance de 5%* a été fixé. En d'autres termes, on considère qu'une entreprise garantit l'égalité salariale entre femmes et hommes dès lors que le résultat de l'inégalité

<sup>2</sup> Une autre composante de l'instrument est l'*appréciation sommaire* de la situation des salaires fondée sur des méthodes descriptives et statistiques. Celles-ci servent de base pour clarifier la situation sexospécifique des salaires dans chaque entreprise et renseignent sur l'ampleur du différentiel de salaire entre femmes et hommes, ainsi que sur les différences à l'intérieur des mêmes groupes d'âge, des mêmes niveaux de formation, des mêmes échelons hiérarchiques, etc. Un indicateur important pour l'appréciation des analyses de régression ultérieures est en outre la part des femmes dans l'entreprise et dans les divers échelons hiérarchiques, selon la formation, l'âge, etc.

sexospécifique de salaire constatée (qu'on ne peut expliquer) est inférieur au seuil de tolérance prévu de 5% ou ne lui est pas significativement supérieur. On évite ainsi de demander indûment des explications à une entreprise.

On admet une inégalité de salaire uniquement lorsque la différence constatée entre les salaires féminins et les salaires masculins se situe significativement au-dessus du seuil de tolérance. Dans ce cas, la situation donne lieu à de nouveaux éclaircissements avec l'entreprise. Des *caractéristiques supplémentaires ayant un impact sur le salaire, à définir par l'entreprise*, peuvent être intégrées dans l'analyse statistique (Point 3, Graphique 1). La Confédération peut décider de sanctions s'il subsiste une inégalité salariale entre femmes et hommes systématique et non fondée.

## 2.2 Base des données

Le *contrôle standardisé* (chapitre 3) nécessite, pour l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise, les indications sous forme anonyme concernant (au moins) les caractéristiques suivantes:

- sexe,
- âge,
- degré de formation le plus élevé,
- ancienneté,
- position professionnelle,
- niveau des qualifications requis par le poste de travail,
- horaire de travail individuel et salaire brut.<sup>3</sup>

Il s'agit pour l'essentiel des mêmes données que les entreprises recueillent tous les deux ans pour l'Office fédéral de la statistique dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE). Le contrôle de l'égalité salariale a recours à un questionnaire analogue à celui utilisé pour la LSE (voir documents d'enquête séparés).<sup>4</sup>

Les éventuelles bases de données requises pour des *analyses approfondies* (voir chapitre 4) sont:

- a) *des facteurs supplémentaires déjà saisis*, par exemple dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (voir aussi d'autres caractéristiques figurant dans le questionnaire, p. ex. domaines d'activité, lieu de travail), et/ou
- b) *des données additionnelles spécifiques à l'entreprise*, par exemple tirées d'une enquête menée auprès des collaboratrices et collaborateurs ou basées sur d'autres sources de données au sein de l'entreprise/de l'institution (p. ex. données sur les fonctions et classements, l'expérience professionnelle effective, les perfectionnements internes ou externes, etc.).

Le choix des facteurs explicatifs supplémentaires doit s'effectuer avec soin et être justifié. Pour l'interprétation, il ne faut pas omettre le fait que certaines variables, comme le domaine d'activité/la profession, la fonction, le classement ou l'état civil, peuvent elles-mêmes, le cas échéant, refléter des pratiques discriminatoires. On peut ainsi imaginer que les femmes sont en général classées dans des échelons inférieurs ou travaillent dans des fonctions ou professions moins bien rémunérées que les hommes.

Une chose est sûre: plus les données mises à disposition par une entreprise pour l'analyse sont spécifiques, plus les observations quant aux causes d'une éventuelle inégalité sexospécifique de salaire gagnent en précision.

---

<sup>3</sup> En principe, il y a lieu de saisir *touts les éléments du salaire* (salaire brut, y compris 13<sup>e</sup> salaire, suppléments, bonus, primes, parts du salaire liées à la performance, etc.).

<sup>4</sup> Les données recueillies par une entreprise pour la LSE peuvent être utilisées pour l'analyse de l'égalité de salaire.

### 3 Le contrôle standardisé

Dans le cadre des analyses standardisées, deux équations de régression sont estimées afin de montrer

- a) quelle part d'un éventuel différentiel de salaire peut s'expliquer par le fait que les femmes et les hommes ne présentent pas les mêmes qualifications personnelles [*régression de base* avec les facteurs de capital humain de l'expérience potentielle, de l'ancienneté et de la formation] et
- b) quelle part est attribuable au fait qu'ils ont en outre des positions hiérarchiques diverses avec des exigences différentes [*régression élargie* qui tient compte en outre des caractéristiques liées au poste de travail que constituent la position professionnelle et le niveau de qualifications requis]

et quelle part reste inexpliquée et tient donc vraisemblablement au sexe.

L'approche en plusieurs étapes permet d'identifier le type et l'étendue d'une éventuelle discrimination (salariale). Les analyses renseignent sur l'existence d'une *discrimination salariale au sens strict* (salaire inégal pour un travail égal ou de valeur égale) ou sur la présomption, le cas échéant, d'une *discrimination à l'emploi* «uniquement» (due, à qualifications de même valeur, à une inégalité dans la promotion ou les exigences).<sup>5</sup>

Le résultat de la régression élargie est pertinent pour le contrôle de l'égalité de salaire dans le cadre des marchés publics.

Un exemple l'illustre:

Dans l'entreprise X, les femmes gagnent en moyenne 25 pour cent de moins que les hommes. En considérant l'expérience et la formation moindres des femmes, l'inégalité sexospécifique de salaire se monte à 20 pour cent (résultat de la *régression de base*). Si l'on considère en outre le fait qu'aucune femme ou presque ne travaille dans une position de cadre ou est titulaire d'un poste avec des exigences élevées, l'inégalité sexospécifique de salaire atteint 3 pour cent seulement (*régression élargie*). En dépit de qualifications de même valeur, les femmes sont ainsi sous-représentées dans les positions dirigeantes dans l'entreprise et gagnent donc 20 pour cent de moins. A position professionnelle égale, exigences et qualifications égales, etc., les femmes gagnent 3 pour cent de moins «seulement». Le principe du « salaire égal pour travail de valeur égale » n'est ainsi tout juste pas violé (en tenant compte du seuil de tolérance de 5%).

Les paragraphes qui suivent présentent les détails méthodologiques permettant d'effectuer les régressions standardisées sur la base de la *méthode dite de la variable muette*, conformément aux exigences du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH.

#### 3.1 Méthode

Il existe en principe deux approches méthodologiques possibles pour déterminer l'étendue de la discrimination entre deux groupes (en l'occurrence: les femmes et les hommes) au moyen de l'analyse de régression: la méthode de la variable muette et la méthode Oaxaca un peu plus complexe.

Les *analyses standardisées de régression* sont calculées à l'aide de la *méthode de la variable muette*. Autrement dit,

- on estime une équation de régression conjointe pour les femmes et les hommes.
- on intègre dans l'équation de régression une variable dite muette (variable 0/1) pour le sexe.

Les suppositions ou hypothèses suivantes sont sous-jacentes à la méthode de la variable muette:

---

<sup>5</sup> Dans les deux cas, la *loi sur l'égalité* est violée. Dans le second cas, un groupe de salarié-e-s (le plus souvent les femmes) est directement ou indirectement défavorisé à raison du sexe. En revanche, on est en présence d'une *atteinte au principe de l'égalité de salaire selon les dispositions des marchés publics de la Confédération* uniquement dans le premier cas.

Une différence existe dans le *niveau des salaires* entre femmes et hommes. Une année supplémentaire d'expérience ou de formation, etc. donne lieu à une rémunération identique pour les deux sexes. En d'autres termes, la même structure de salaires s'applique en principe aux femmes et aux hommes.

Du point de vue statistique, cette approche n'est véritablement correcte que si un test sur la rupture structurelle (« test de Chow ») ne révèle *aucune* différence structurelle dans la rémunération des deux groupes, si par exemple une année supplémentaire de formation rapporte tout autant aux femmes et aux hommes. Dans la pratique, ce n'est souvent pas le cas. En fonction du résultat, il peut donc être utile d'utiliser la méthode Oaxaca pour des analyses approfondies (voir chapitre 5). Les deux méthodes ont été testées au cours de la phase-pilote.<sup>6</sup>

Sous l'angle pratique, la méthode de la variable muette présente divers *avantages* par rapport à la variante Oaxaca:

- Elle est plus simple à utiliser.
- Comme seule une équation doit être estimée (conjointe pour les femmes et les hommes), un nombre de cas plus restreint est requis. De ce fait, la méthode peut aussi être employée dans des entreprises plus petites et celles ayant une petite proportion de femmes ou d'hommes.
- Contrairement à la méthode Oaxaca, le résultat de la méthode de la variable muette est sans ambiguïté.<sup>7</sup>

La méthode de la variable muette suffit ainsi pour dresser un premier état des lieux. S'il existe dans une entreprise un soupçon fondé de discrimination salariale sur la base des analyses standardisées, on peut aussi avoir recours à la méthode Oaxaca pour les *analyses approfondies* (en cas de taille suffisante de l'entreprise et de proportion satisfaisante de femmes).<sup>8</sup>

## 3.2 Spécification des équations de régression

La *forme générale* de l'équation de régression avec la méthode de la variable muette est

$$Y_i = X_i B + \varepsilon_i$$

- $Y_i$  = variable dépendante (à expliquer) (p. ex. salaire de la personne i);
- $X_i$  = variables indépendantes (explicatives) = caractéristiques qui distinguent les personnes (p. ex. caractéristiques de capital humain);
- $B$  = coefficients qui caractérisent la droite de régression et décrivent ainsi la relation entre X et Y;
- $\varepsilon_i$  = terme d'erreur = différence entre le salaire effectif et le salaire estimé (à l'aide de l'équation de régression).

On estime la droite de régression la plus proche des données, de sorte que la somme de tous les termes d'erreur  $\varepsilon_i$  est minimisée (régression OLS, méthode des moindres carrés).

Les spécifications concrètes pour la régression de base et la régression élargie sont présentées ci-dessous.

---

<sup>6</sup> Pour les cinq entreprises étudiées, la méthode choisie n'a pas influé sur le résultat (soupçon de discrimination oui/non). L'étendue de l'inégalité sexospécifique de salaire diverge au maximum de quelques points de pourcentage.

<sup>7</sup> Dans la décomposition Oaxaca, la part discriminatoire peut être différente selon que l'on admet comme non discriminatoire la structure des salaires des femmes ou celle des hommes. Le résultat fourni par la méthode de la variable muette se situe au milieu, entre les deux variantes Oaxaca.

<sup>8</sup> Dans la méthode Oaxaca, on estime deux équations de régression séparées, une pour les femmes et une pour les hommes. Cette approche permet de contrôler si les caractéristiques de productivité que constituent la formation, l'expérience, etc., ainsi que les autres caractéristiques donnent lieu à une rétribution différente pour les femmes et pour les hommes. La décomposition permet en outre d'isoler les divers effets sur le salaire: quelle part des différences de salaire est due par exemple à la meilleure formation (en moyenne) des hommes, quelle part à une expérience différente, etc.?

La méthode Oaxaca est présentée de façon exhaustive dans le rapport concernant la phase-pilote (voir Strub 2004: chapitre 5).

## Equations de régression pour les analyses standardisées

### a) Régression de base avec caractéristiques individuelles de qualification

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * EDUC_i + \beta_2 * EXP_i + \beta_3 * EXP_i^2 + \beta_4 * ANC_i + \beta_5 * FEMME_i$$

$\ln(Y_i)$  = logarithme du salaire brut de la personne  $i$  standardisé sur un plein temps.

*La variable explicative « salaire » est convertie en logarithme en raison d'une répartition des salaires biaisée à droite et de l'interprétation des résultats (=> impact en pour cent de EDUC, etc.).<sup>9</sup>*

$EDUC_i$  = Caractéristique de dotation en formation (nombre d'années de formation de la personne  $i$ ).  
*Le degré de formation le plus élevé est converti en années de formation.<sup>10</sup>*

$EXP_i$  = Caractéristique de dotation en expérience professionnelle (nombre d'années potentielles de vie active<sup>11</sup> de la personne  $i$ ).  
 *$\beta_2 * EXP_i + \beta_3 * EXP_i^2$ : l'impact de l'expérience professionnelle évolue d'ordinaire de façon non-linéaire.*

$ANC_i$  = Caractéristique de dotation en durée de l'activité dans l'entreprise actuelle (nombre d'années de service de la personne  $i$ )

$FEMME_i$  = variable muette pour le sexe  
*est = 1, si la personne  $i$  est une femme;  
est = 0, si la personne  $i$  est un homme.*

$\beta_0$  = constante (correspond au « salaire de base » si les caractéristiques de dotation sont égales à 0)

$\beta_1, \dots, \beta_4$  = coefficients (indiquent l'impact sur le salaire des facteurs correspondants)

$\beta_5$  = coefficient pour la caractéristique sexe = « coefficient de discrimination »  
*Ex:  $\beta_5 = -0.2$  signifie: à qualifications de même valeur, les femmes gagnent 20% de moins que les hommes (mesuré en caractéristiques de dotation)<sup>12</sup>*

■ Le « coefficient de discrimination »  $\beta_5$  mesure l'impact sur le salaire du sexe:

La variable muette sexe prend la valeur 1 quand la personne concernée est de sexe féminin (sinon, elle égale 0). Le coefficient  $\beta_5$  de la variable muette montre ainsi de quel pourcentage le salaire est en moyenne inférieur quand la personne considérée est une femme (et qu'il n'existe pas de différence concernant les autres variables).

---

<sup>9</sup> Conversion du salaire brut standardisé: les divers éléments du salaire (salaire brut ou salaire de base, suppléments, 13<sup>e</sup> salaire, paiements spéciaux, etc.) sont convertis en une base mensuelle. Le salaire brut mensuel standardisé englobe tous les éléments du salaire; il est standardisé pour tous les salarié-e-s sur un emploi à plein temps à 40 heures hebdomadaires (même si l'horaire de travail hebdomadaire usuel dans l'entreprise est de plus ou moins 40 heures).

<sup>10</sup> Conversion des formations achevées en année: université = 17 ans, école professionnelle supérieure = 15 ans, formation professionnelle supérieure = 14 ans, brevet d'enseignement = 15 ans, maturité = 13 ans, formation professionnelle = 12 ans, formation professionnelle non reconnue (interne à l'entreprise) = 11 ans, scolarité obligatoire seulement = 7 ans. La catégorie « Autres formations » reçoit la valeur 11.

<sup>11</sup> Conversion: expérience potentielle = âge moins années de formation moins six ans de préscolarité.

<sup>12</sup> Dans les équations de régression semi-logarithmiques, on peut interpréter approximativement les coefficients comme un impact exprimé en pour cent du facteur explicatif sur la variable dépendante.

## b) Régression élargie incluant les caractéristiques liées au poste de travail

Dans la régression élargie on tient compte, en plus des caractéristiques individuelles de qualification, des caractéristiques liées au poste de travail. Il s'agit des facteurs que constituent le niveau des qualifications requis et la position professionnelle selon l'enquête sur la structure des salaires (LSE). Dans la LSE, ce sont des variables catégorielles:

■ La variable ,Niveau des qualifications requis' a 4 dimensions:

```
1 'Travaux les plus exigeants'  
2 'Travaux qualifiés'  
3 'Connaissances professionnelles'  
4 'Activités simples'.
```

■ La variable ,Position professionnelle' a 5 dimensions:

```
1 'Cadre supérieur'  
2 'Cadre moyen'  
3 'Cadre inférieur'  
4 'Responsable de l'exécution des travaux'  
5 'Sans fonction de cadre'.
```

Pour pouvoir inclure ces deux facteurs dans la régression élargie, on établit une variable muette (variable 0/1) par dimension selon le schéma suivant:

```
dpp1_d = (-9).  
IF posprof=1 THEN dpp1_d = 1 (ELSE 0).  
VAR LABELS dpp1_d 'Variable muette cadre supérieur'.  
VALUE LABELS dpp1_d -9 'Pas d'indications'  
0 'Non choisi'  
1 'Choisi'.
```

Le modèle d'estimation pour la régression élargie se base donc sur la régression de base, mais contient en plus les coefficients ou variables muettes concernant la position professionnelle et le niveau de qualifications requis (dpp1\_d – dpp5\_d et dqr1\_d – dqr4\_d)<sup>13</sup>. Le coefficient de discrimination et la significativité statistique sont calculés de manière analogue à la régression de base.

### 3.3 Préparation et plausibilisation des données

Les données originales sont préparées selon les spécifications des équations de régression.

■ Les indications manquantes concernant les variables explicatives devraient être si possible complétées ultérieurement. Pour les cas où cela s'avère impossible, ils sont à exclure des analyses.

■ En principe, tous les salarié-e-s doivent être inclus dans les analyses, y compris les membres de la direction. Exceptions: les cas à ne pas considérer dans les calculs figurent dans le questionnaire (notamment, apprenti-e-s, stagiaires, membres de la famille collaborant à l'entreprise, bénéficiaires de l'AI, voir Annexe).

Avant d'effectuer les calculs, il faut plausibiliser les données.

■ Pour comparer les salaires de collaboratrices et collaborateurs ayant un taux d'activité différent, il est important que tous les éléments du salaire se rapportent au taux d'activité indiqué (voir Strub 2004: 49). Une attention particulière doit aussi être portée à la conversion des salaires horaires en salaires mensuels ou aux modèles d'horaires de travail spéciaux.

■ Il faut aussi s'assurer qu'aucune donnée non plausible ne peut être lue (p. ex. en contrôlant les aberrances sur la base de valeurs minimales et maximales).

---

<sup>13</sup> Il convient d'exclure les catégories de référence. On utilise en général comme catégories de référence dqr\_3 (Connaissances professionnelles) et dpp\_5 (sans fonction de cadre).



### 3.4 Test: le « coefficient de discrimination » est-il significativement supérieur au seuil de tolérance ?

Comme pour toute grandeur déterminée par des méthodes statistiques, le coefficient de discrimination, qui indique l'étendue de l'inégalité de salaire, se situe dans une certaine zone d'incertitude (dispersion statistique). Il faut donc contrôler si l'effet de discrimination est effectivement (c.-à-d. avec la plus grande probabilité et donc avec une significativité statistique) supérieur au seuil de tolérance de 5 pour cent ou s'il s'agit d'un résultat aléatoire.

Nous réalisons à cet effet un test t. Il faut d'abord fixer une probabilité d'erreur (niveau de significativité)  $\alpha$ , qui sert de critère de décision. On définit habituellement une petite valeur, le plus souvent 5 pour cent. Une probabilité d'erreur de 5 pour cent signifie que la probabilité d'un soupçon erroné est inférieur à 5 pour cent. En d'autres termes, nous vérifions si l'effet de discrimination est supérieur ou non au seuil de tolérance avec une probabilité de  $100\% - \alpha$ , soit de 95%.

Afin de pouvoir décider si les données confirment ou infirment l'hypothèse que l'inégalité de salaire aux dépens des femmes est supérieure à 5 pour cent, on calcule une statistique-test t à l'aide des résultats de l'équation de régression et on la compare avec une grandeur à vérifier, la « valeur critique t » (test t). Si la statistique-test t est *supérieure* à la grandeur à vérifier (ou *inférieure*, si les deux valeurs sont *négatives*), les données plaident *contre* l'hypothèse zéro, selon laquelle l'effet *n'est pas* significatif. Formulé dans l'autre sens, cela signifie que l'inégalité de salaire aux dépens des femmes est significativement supérieure à 5 pour cent. On est en présence d'un soupçon de discrimination étayée statistiquement.

La statistique-test t se calcule pour les coefficients de discrimination D à partir des quotients de la différence de l'effet de discrimination moins le seuil de tolérance divisé par l'erreur-type de l'effet de discrimination (mesure pour la dispersion de D).

Dans la méthode de la variable muette, la significativité peut être obtenue simplement, du fait que le coefficient pour la caractéristique sexe (« coefficient de discrimination ») et l'erreur-type (« standard error », S.E.) résultent directement de l'équation de régression.

#### Exemple:

Test afin de déterminer si l'effet de discrimination est significativement supérieur au seuil de tolérance (Ex: Entreprise X)

##### Régression de base:

Coefficient de discrimination D ( $\beta_2$ )	- 0.20
Erreur-type de l'effet de discrimination (S.E. de $\beta_2$ )	0.037
Seuil de tolérance S	- 0.05
Statistique-test t = (D-S) / S.E.	- 4.05
Valeur critique t $t_{crit.}$ ( $\alpha = 0.05$ , exclusif, nombre de cas N supérieur à 100)	- 1.66

##### Décision:

Si  $t \leq t_{crit.}$  il s'ensuit: effet de discrimination D < seuil de tolérance S [ou en valeurs absolues: « D supérieur à S »]

##### Cela signifie:

Significativité = oui, car  $- 4.05 < -1.66$  [ou  $4.05$  supérieur à  $1.66$ ]

La statistique-test t obtenue à partir de l'effet de discrimination, du seuil de tolérance et de l'erreur-type de D se monte à  $-4.05$ . Cette valeur est inférieure à la « valeur critique t » de  $-1.66$  (ou supérieure en valeurs absolues).<sup>14</sup> Il faut donc rejeter l'hypothèse zéro, selon laquelle l'effet de discrimination n'est pas

<sup>14</sup> Dans l'équation d'estimation, la grandeur à vérifier, la « valeur critique t », dépend du nombre d'observations N (p. ex. nombre de personnes dans l'entreprise). On trouve des tableaux avec des valeurs t dans tout manuel de statistique.

supérieur à 5 pour cent. En d'autres termes: les données ont clairement infirmé l'hypothèse zéro. A dotation de capital humain comparable (mesurée en années de formation, années potentielles de vie active et années de service), la rémunération des femmes dans l'entreprise X est, avec une grande probabilité, inférieure de plus de 5 pour cent à celle des hommes. La différence sexospécifique de salaire se situe significativement au-dessus du seuil de tolérance.

L'approche est analogue pour la régression élargie. Pour l'exemple fictif mentionné ci-dessus, nous avons vu que le coefficient de discrimination dans la régression élargie (c.-à-d. en considérant en plus la position professionnelle et le niveau de qualifications requis) est de  $-0.03$ . Cette valeur est supérieure (ou inférieure en valeurs absolues) au seuil de tolérance de  $-0.05$  (ou 5 pour cent). Un test de significativité est donc superflu. Dans l'exemple de l'entreprise X, cela signifie qu'à qualifications de même valeur, l'inégalité de salaire s'explique en grande partie par une inégalité dans la position ou le niveau de qualifications requis. On est peut-être en présence d'une *discrimination à l'emploi*. Mais, dans ce cas, l'égalité de salaire au sens strict n'est pas violée.

#### **4 Analyses approfondies**

Dans l'analyse standardisée, on a recours à des grandeurs relativement grossières pour expliquer les différences de salaire. Il se peut qu'elles ne tiennent pas compte de tous les facteurs responsables des différences de salaire. En fonction du résultat des analyses standardisées ou pour obtenir des résultats supplémentaires sur la situation des salaires dans une entreprise donnée, il peut donc être utile d'approfondir les analyses. Il est ainsi par exemple possible:

- d'approfondir les analyses en s'appuyant sur d'autres données (spécifiques à l'entreprise),
- de concentrer les analyses sur le lieu de travail, sur certains domaines d'activité ou certains groupes de collaboratrices et collaborateurs,
- de contrôler si les femmes les hommes bénéficient d'une rémunération égale pour des caractéristiques égales,
- de comparer la situation des salaires avec celle en vigueur sur le marché de la concurrence, etc.

En considérant d'autres facteurs (spécifiques à l'entreprise), il faut veiller à ce que ceux-ci ne recèlent pas eux-mêmes une discrimination potentielle (voir chapitre 2.2).