

Guide pour l'utilisation du LOGIB

Application dans le cadre des
appels d'offres du SPC



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service des ponts et chaussées SPC
Tiefbauamt TBA

Direction du développement territorial, des infrastructures, de la
mobilité et de l'environnement **DIME**
Direktion für Raumentwicklung, Infrastruktur, Mobilität und
Umwelt **RIMU**

1 Contexte général



La Stratégie du développement durable du Canton de Fribourg a notamment l'objectif d'atteindre une Égalité entre les sexes (ODD 5).

Cet objectif se décline en trois cibles distinctes :

Cible 5.1 Mettre fin aux discriminations de genre

Cible 5.2 Mettre en place l'égalité salariale

Cible 5.3 Garantir la participation active des femmes à tous les niveaux de décisions



Parallèlement, dans le cadre de l'objectif Consommation et production responsables (ODD 12) et matérialisé par la cible 12.1 Promouvoir une consommation et des marchés publics durables, le SPC procède à une refonte de ses documents d'appel d'offre (AO) pour y intégrer la durabilité.

Pour cette refonte et afin d'agir dans le sens de la cible 5.2, le SPC demande une preuve d'égalité salariale aux entreprises avec lesquelles il collabore (bureaux mandataires, BAMO, ENT...), par le biais du résultat d'une Analyse LOGIB datant de moins de deux ans année.

2 Le LOGIB en quelques mots



Le LOGIB est un outil web gratuit développé par la Confédération pour analyser l'égalité salariale entre hommes et femmes (H/F). Il est conçu pour être appliqué en autocontrôle par des utilisateur-trices sans connaissance particulière. Il est basé sur une méthodologie scientifique robuste et s'appuie sur une procédure statistique (analyse de régression multiple).

Il permet de vérifier dans quelle mesure :

- des caractéristiques objectives et non discriminatoires liées aux personnes et aux postes de travail influencent le salaire (1. la formation, 2. l'ancienneté, 3. l'expérience professionnelle potentielle, 4. le niveau d'exigences requises et 5. la position professionnelle) → *INÉGALITÉ EXPLIQUÉE*.
- le sexe a un éventuel effet sur le salaire → *INÉGALITÉ INEXPLIQUÉE*.

Un seuil de tolérance de ± 5 % de différence salariale a été introduit afin de prendre en compte d'éventuels autres facteurs explicatifs objectifs et non discriminatoires qui pourraient être propres à l'entreprise analysée.

L'outil est composé de deux modules distincts :

- Module 1 : pour des entreprises de plus de 50 employé.es
- Module 2 : pour des entreprises de plus petite taille.

Le développement de la méthodologie a été validé par un *peer review* scientifique auquel ont participé des expert-e-s externes de différentes disciplines (économie, science du travail, droit) ainsi que l'OIT. Sa conformité scientifique et juridique a été confirmée dans ce cadre.

3 Comment se présente l'analyse et les résultats ?

3.1 Format

Afin de réaliser l'analyse, l'entreprise doit télécharger le document Excel *modèle de feuille de données*, disponible dans l'étape [Préparation et procédure](#) et le remplir avec les informations nécessaires concernant les employé-e-s.

3.2 Temps nécessaire

Sa première utilisation peut nécessiter quelques jours de travail en fonction de la taille de l'entreprise, mais la mise à jour future est extrêmement rapide (quelques heures).

3.3 Privacité

Une fois rempli, ce document est à télécharger sur le site LOGIB pour que l'outil effectue l'analyse. Les données sont transférées sous une forme chiffrée et ne permettant pas d'identifier les employeurs. À l'issue de l'analyse, les données sont supprimées du serveur.

3.4 Résultats



Les résultats sont fournis de manière simplifiée par un compteur.

Il permet, par un code couleur, de voir en un instant si la valeur limite de 5% d'inégalité due au sexe est dépassée (rouge) ou non (vert).

De nombreux détails statistiques et documents synthétisant les résultats sont disponibles dans le navigateur et sont téléchargeables par l'entreprise.

Le document [Preuve pour la déclaration du soumissionnaire au format PDF](#) doit être joint à la soumission.

4 Informations nécessaires à l'adjudicateur

Seule la première partie des résultats est nécessaire à l'adjudicateur.

Preuve à l'attention de l'adjudicateur	
Soumissionnaire	Canton
IDE	123
1. L'analyse de l'égalité salariale a été réalisée avec l'outil d'analyse standard Logib, module 1.	
2. L'analyse de l'égalité salariale se fonde sur le mois de référence suivant : 01 / 2023.	
3. La valeur limite a été dépassée.	

Elle indique :

- la date d'analyse, qui doit avoir moins d'un an.
- si la valeur limite a été dépassée ou pas. (Seul un non-dépassement permet à l'entreprise de participer au marché).

Le reste du document communique des informations statistiques sur l'analyse et la situation pouvant être utiles à l'entreprise, par exemple pour atteindre la cible 5.3 des ODD. La différence de salaire moyen H/F figure parmi les résultats : cette information peut être intéressante pour l'entreprise mais elle n'est pas prise en compte dans l'analyse statistique, qui se concentre sur la partie non-expliquée d'inégalité.

Détails de l'analyse de l'égalité salariale à l'attention de l'autorité de contrôle			
Mois de référence	01 / 2023	Différence de salaire moyen	Les femmes gagnent CHF 49098 (31.0%) de moins.
Nombre d'employé-e-s	81 dont 41 (50.6%) femmes et 40 (49.4%) hommes	Part inexpliquée de la différence salariale liée au sexe	En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 22.3% de moins.
Nb de coll. pris en compte dans l'analyse	77 dont 39 (50.6%) femmes et 38 (49.4%) hommes		Différence statistiquement significative par rapport à zéro : valeur limite dépassée.
R2	0.988	Erreur-type du coefficient de sexe	0.017
H_0 : Diff. salariale = 0 % ; H_A : Diff. salariale \neq 0		Valeur t critique	1.995
(alpha = 5 %, deux côtés, N = degré de liberté)		Statistique test t	14.594

Figure 1 En **Jaune** une information non pertinente pour le calcul de l'égalité. En **vert** les données prises en compte pour le résultat.

4.1 Avantages

- L'entreprise dispose d'un suivi annuel de l'évolution de l'égalité salariale.
- L'entreprise peut communiquer (à l'interne/externe) sur une base scientifique robuste.
- L'entreprise peut identifier les lacunes et tendre vers plus d'égalité.

→ Les entreprises qui communiquent les résultats de leur analyse de l'égalité salariale et entendent encore les améliorer se dotent d'un avantage pour recruter un personnel qualifié qui accorde de la valeur à l'équité et à l'égalité entre les sexes.

4.2 Limites

Pour des entreprises dans lesquelles un des sexes est très peu représenté, le résultat de l'analyse ne sera pas statistiquement significatif. Le résultat indiquera que la valeur limite n'est pas dépassée et l'entreprise pourra donc participer au marché. L'analyse aura l'avantage de confronter l'entreprise à l'asymétrie de représentation des sexes et à son évolution.

5 Les fausses idées

« L'utilisation du LOGIB est compliquée et elle coûte cher. »

- Son utilisation est gratuite et accessible en ligne. Elle est anonyme et aucune information n'est stockée.
- L'outil a été développé pour une utilisation sans connaissance particulière.
- Une hotline est accessible gratuitement.
- Sa première utilisation peut nécessiter quelques jours de travail (1/2 à 5 jours) en fonction de la taille de l'entreprise, mais la mise à jour future est extrêmement rapide (quelques heures).
- L'analyse peut être faite au sein de l'entreprise (RH) et aucune certification externe n'est demandée.

« Si l'un des sexes est surreprésenté dans des fonctions bénéficiant d'une classe salariale supérieure de l'entreprise, le salaire moyen des personnes du sexe concerné est plus élevé et l'entreprise pourrait être éliminée de l'AO. »

- Faux, le LOGIB ne compare pas la moyenne des salaires d'une entreprise mais la partie non explicable de différence salariale (voir chapitre 2). Les différences salariales liées à la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle potentielle, aux niveaux d'exigences requises et à la position professionnelle sont exclues.



Preuve du respect des conditions de participation en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes dans le cadre des marchés publics (art. 12, al. 5 LMP / AIMP) et des subventions

Le présent document peut être joint à la déclaration du soumissionnaire dans le cadre des marchés publics et des subventions, à titre de preuve du respect de l'égalité salariale.

Preuve à l'attention de l'adjudicateur

Soumissionnaire Canton

IDE 123

1. L'analyse de l'égalité salariale a été réalisée avec l'outil d'analyse standard Logib, module 1.
2. L'analyse de l'égalité salariale se fonde sur le mois de référence suivant : 01 / 2023.
3. La valeur limite n'a pas été dépassée.

Contrôles du respect de l'égalité salariale ; remarque pour l'autorité d'adjudication ou de subvention :

Les dispositions des autorités compétentes respectives s'appliquent.

Détails de l'analyse de l'égalité salariale à l'attention de l'autorité de contrôle

Mois de référence	01 / 2023	Différence de salaire moyen	Les femmes gagnent CHF 30764 (19.1%) de moins.
Nombre d'employé-e-s	81 dont 41 (50.6%) femmes et 40 (49.4%) hommes	Part inexpliquée de la différence salariale liée au sexe	En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 6.0% de moins.
Nb de coll. pris en compte dans l'analyse	77 dont 39 (50.6%) femmes et 38 (49.4%) hommes		Différence pas statistiquement significative par rapport à zéro.
R2	0.055	Erreur-type du coefficient de sexe	0.090
H ₀ : Diff. salariale = 0 % ; H _A : Diff. salariale ≠ 0		Valeur t critique	1.995
(alpha = 5 %, deux côtés, N = degré de liberté)		Statistique test t	0.639

Pour savoir si l'entreprise est éligible pour participer au marché, il suffit de vérifier uniquement les points grisés.

Si le mois de référence date de moins de 24 mois ET si la valeur limite n'est pas dépassée, l'entreprises est éligible.

1. Indique que l'analyse a été réalisée avec le LOGIB Module 1 (> 50 employé.es) ou Module 2 (< 50 employé.es)
2. Indique le mois de référence (doit avoir moins de deux ans)
3. Indique si la valeur limite de 5% est dépassée de manière statistiquement significative ou non :

a. «la valeur limite n'a pas été dépassée» : l'entreprise est acceptée !

b. « La valeur limite a été dépassée. » : l'entreprise n'est pas acceptée !

Les autres informations sont données à titre indicatif.

Cette information n'est pas utilisée pour le calcul du respect de l'égalité salariale. Il indique uniquement la différence des salaires moyens H/F, sans prendre en compte les fonctions occupées.

C'est le résultat du calcul de l'égalité. Il est obtenu en comparant des « couples » d'employé.es H/F comparables. Il prend en compte l'âge, la formation, la position professionnelle, etc. La valeur limite d'inégalité est fixée à 5%.

Indique la significativité statistique du jeu de données. La valeur limite 3% peut être dépassée uniquement si cette valeur est significative. Sinon, le résultat de l'analyse sera indiqué comme non-dépassé.

Si la valeur test t est supérieure à la valeur t critique, l'inégalité salariale est statistiquement représentative. L'analyse est donc statistiquement valide et s'il y a un dépassement de la valeur cible, l'entreprise ne pourra participer au marché.

- a) Statistique test t > Valeur t critique → Représentatif → L'entreprise peut participer au marché si la valeur limite de 5% n'est pas dépassée.
- b) Statistique test t < Valeur t critique → Non représentatif. → L'entreprise peut participer au marché.



Rédaction

Canton de Fribourg, Service des ponts et chaussées (SPC), Direction du développement territorial, des infrastructures, de la mobilité et de l'environnement (DIME), Bruno Spahni, responsable du développement durable

—

Mars 2025