



ÉGALITÉ DES SALAIRES

en Suisse

L'argumentaire

Cet argumentaire gratuit est aussi disponible en allemand et en italien.



BPW SWITZERLAND

Business & Professional Women

Editrices:

BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
Secrétariat central
Länggassstrasse 10
CH-3012 Berne
www.bpw.ch

Equal Pay Day Initiative
www.equalpayday.ch

Graphisme:
axilla werbeagentur
www.axilla.ch

© BPW SWITZERLAND, janvier 2021

**equal
pay**

day , -

Equal Pay Day: 20 février*

* Les femmes doivent travailler gratuitement jusqu'au 20 février alors que, pour un travail de valeur égale, les hommes gagnent déjà salaire depuis le 1er janvier.



Pourquoi les BPW Switzerland soutiennent l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale?

1. L'égalité dans le monde du travail

L'égalité de droit et de fait, notamment le principe salaire égal pour un travail de valeur égale, est inscrite depuis 1981 dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3, Cst).

Grâce aux efforts des entreprises et au dialogue sur l'égalité salariale soutenu par l'État, il a été possible de réduire légèrement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Mais nous sommes encore loin de la véritable égalité salariale, requise par la constitution.

Si les femmes reçoivent une rémunération inégale pour un même travail ou un travail de valeur égale, on parle de discrimination salariale (discrimination directe et/ou indirecte). On la distingue de ce qu'on appelle la discrimination en matière d'emploi, c'est-à-dire le traitement inégal des femmes dans les processus de candidature et les conditions d'emploi. Des éléments structurels tels que les options de garde d'enfants par des tiers, coûteuses ou inexistantes, les modèles stéréotypés qui prévalent et la répartition des rôles rendent l'égalité dans le monde professionnel plus difficile.

Le fait que les femmes gagnent toujours moins que les hommes pour le même travail est essentiellement dû à un manque de transparence et de sensibilisation.

Et c'est là qu'intervient l'analyse des salaires: pour sensibiliser. Si les entreprises réussissent à établir une culture d'entreprise qui vit l'égalité réelle, c'est aussi un gain d'image pour les entreprises. Les femmes ne sont pas seulement des employées, elles sont aussi des décideuses, des clientes et des consommatrices!

2. La discrimination salariale nuit à l'économie

La Suisse prospère en comparaison avec d'autres pays, mais elle est en retard d'un point de vue économique. La moindre rémunération des femmes, tout comme le manque d'incitation fiscale et les structures lacunaires ou onéreuses de prise en charge des enfants et des adultes dépendants, conduisent une partie des femmes seulement sur le marché du travail, et ce, malgré une bonne formation. Avec la croissance démographique, l'économie se tourne désormais vers cette force de travail potentielle.

La combinaison moindre rémunération, hauts coûts de prise en charge des proches dépendants et progression fiscale conduit à ce que beaucoup de femmes se retirent, totalement ou partiellement, de la vie professionnelle. Ce serait certainement plus économique pour les entreprises de les garder intégrées dans le marché du travail, cela faciliterait l'augmentation de leur temps de travail/retour en emploi et la prise en charge de nouvelles responsabilités plus complexes.

3. Liberté dans les choix de vie pour femmes et hommes, plutôt que reproduction des rôles traditionnels

En particulier dans la phase de création d'une famille, les jeunes couples doivent souvent décider quel parent réduira sa charge de travail rémunérée, en partie en raison de l'insuffisance des options en matière de garde d'enfants. Trop souvent, cependant, la décision est prise en faveur d'un modèle familial traditionnel pour des raisons financières mais aussi par souci de simplicité.

Dans de nombreux cas, cependant, les pères sont également mécontents de cette situation. D'une part, ils aimeraient passer plus de temps avec leurs enfants et être plus impliqués dans

leur éducation et leurs soins. D'autre part, ils ne veulent pas se retrouver dans le rôle de l'unique soutien de la famille, ce qui peut entraîner une forte pression psychologique.

En cas de divorce, le modèle de vie du ménage à un seul revenu a des conséquences financières drastiques pour les deux parties.

Le fait que ce sont encore majoritairement les mères qui réduisent leur charge de travail pour des raisons familiales conduit à un cercle vicieux. Au début de leur carrière, les femmes sont supposées – consciemment ou inconsciemment – réduire leur charge de travail à un moment donné; et cette supposition a déjà un impact négatif sur la détermination du salaire de départ. Elles ignorent souvent que cela place les femmes dans une situation problématique, notamment en termes de prestations.

Ainsi, le système de rôles prétendument traditionnels, qui n'est pas satisfaisant pour les femmes et les hommes, se reproduit constamment en n'offrant pas d'informations précises sur ces systèmes dominants.

Claudine Esseiva, coprésidente de BPW Suisse

BPW est l'une des plus grandes organisations de femmes professionnelles au monde et défend l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

Pour cette raison, les BPW ont lancé dans nombreux pays une journée internationale d'action pour rendre visible l'écart de salaire: l'Equal Pay Day.



Révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes

En décembre 2018, le Parlement fédéral a adopté la révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Toutes les entreprises de 100 employés ou plus sont désormais tenues d'effectuer une analyse de l'égalité de salaire tous les 4 ans pendant 12 ans.

Pour mener à bien l'analyse, la Confédération fournit à toutes les entreprises un outil d'analyse standard gratuit, d'autres méthodes d'analyse scientifique et conformes à la loi étant également autorisées. Les entreprises dont l'égalité salariale est vérifiée à l'extérieur ou dont l'analyse montre que l'égalité salariale est respectée sont exemptées d'autres analyses internes.

L'exécution est contrôlée par l'organe de révision. Les employés et les actionnaires des sociétés cotées en bourse sont informés des résultats, l'administration publique publie les résultats de leurs analyses sur l'égalité de salaire.

Le 1er juillet 2020, cette loi révisée sur l'égalité entre femmes et hommes entrain en vigueur. Cela signifie qu'à partir de cette date, les entreprises comptant 100 salariés ou plus (les stagiaires ne sont pas comptés) sont tenues de procéder à des analyses en matière d'égalité salariale. Après cette date, les entreprises disposent d'une année supplémentaire pour faire vérifier leurs analyses par un organisme d'audit reconnu et indépendant. Les premiers résultats seront donc disponibles à partir du 1er juillet 2022, et les entreprises disposeront d'une année supplémentaire pour informer les employés et les actionnaires.

1

Salaires des femmes et des hommes en Suisse

Existe-t-il encore un écart de salaire entre femmes et hommes en Suisse?

Oui, l'écart de salaire entre femmes et hommes est de 14,4% dans le secteur privé, selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2018. Ce chiffre se rapporte aux salaires médians dans le secteur privé. Les différences sont d'autant plus grandes que le niveau hiérarchique est élevé. Par exemple, la différence de salaire pour les postes d'encadrement supérieur est déjà de 18,6%.

L'écart de salaire existe-il aussi dans le secteur public?

Oui, malgré une échelle de traitement, il y a aussi un écart de salaire entre femmes et hommes dans le secteur public, mais moins important que dans le secteur privé (2018: 11,4%). Dans le secteur public suisse, l'écart est plus marqué au niveau fédéral et cantonal qu'au niveau communal. En 2016, le Conseiller fédéral Alain Berset a introduit une Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. À la fin de 2020, 16 cantons, 102 communes et la Confédération avaient signé cette Charte, ainsi que 60 entreprises affiliées à l'État. Avec l'outil d'autocontrôle Logib, la Charte s'est vu décerner le Public Service Award 2018 par les Nations Unies.

Les statistiques sur les écarts de salaire sont-elles fiables?

Oui, les statistiques sur les écarts de salaire entre femmes et hommes sont fiables. Elles proviennent de l'Enquête suisse sur la structure des salaires, publiée chaque deux ans par l'Office fédéral de la statistique. Cette enquête quantitative porte sur environ 2 millions de salaires issus de 36'000 entreprises publiques et privées. Elle répond aux standards nationaux et internationaux.

L'écart de salaire concerne-t-il aussi les jeunes?

Oui, après seulement un an après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures, les femmes ont, dans la plupart des cas, un revenu professionnel inférieur à celui des hommes. Quant au premier salaire, il est marqué par un écart salarial de 7% en défaveur des femmes. Leur salaire ensuite progresse moins rapidement que celui des hommes.

Les boni sont-ils inclus dans l'écart de salaire?

Oui. L'Enquête suisse sur la structure des salaires prend en compte le salaire brut ainsi que les 13e et 14e salaires, le paiement des heures supplémentaires et les paiements spéciaux/boni. Elle ne prend pas en compte les compléments salariaux (place de parc à disposition, assurance maladie, etc...).

Pourquoi les femmes travaillent-elles majoritairement dans les petites et moyennes entreprises?

En conséquence de la formation choisie et du besoin de flexibilité pour concilier vie privée-vie professionnelle, les femmes préfèrent souvent une entreprise proche du domicile ou il n'est pas demandé de voyages professionnels. Dans ces entreprises, les salaires sont souvent plus bas.

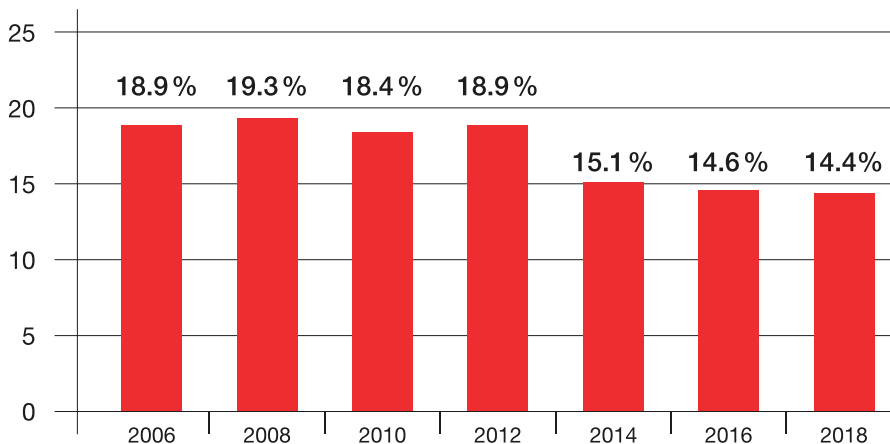
Pourquoi le marché ne se régule-t-il pas de lui-même?

La transparence sur la structure des salaires est nécessaire pour que les femmes puissent juger si leur salaire est équitable. Ce n'est que lorsque les comparaisons sont possibles que le marché peut fonctionner. Grâce à la révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, celle-ci peut désormais être mise en œuvre au moins pour les entreprises comptant 100 employés ou plus.

2 Écart de salaire à la loupe

Pourquoi 14.4% d'écart salarial?

Il s'agit du chiffre officiel calculé par l'Office fédéral de la statistique pour l'écart de rémunération (basé sur le salaire médian) entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, qui emploie plus de 80% de la population active. La date du Jour de l'égalité salariale est calculée sur la base de la dernière Enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Ces statistiques sont publiées tous les deux ans et sont basées sur les données de l'année précédente. L'écart salarial de 14.4% pour 2018 a été publié en avril 2020, soit 0.2 point de pourcentage de moins qu'en 2016. Vous pouvez consulter les résultats de l'enquête sur la structure des salaires sur internet (www.bfs.admin.ch).



Pourquoi y a-t-il un écart salarial entre femmes et hommes?

Des différences de salaire de 7% en moyenne existent déjà au début d'une carrière, à qualifications égales.

Les femmes sont moins bien payées parce qu'elles sont sous-représentées dans des postes plus exigeants et plus élevés, et parce qu'elles sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs peu rémunérés. Elles sont moins bien payées parce qu'elles ont des emplois moins bien rémunérés, moins d'expérience spécifique à l'entreprise et une charge de travail différente de celle des hommes.

Une grande partie de la différence de salaire inexplicable et discriminatoire se retrouve dans le «salaire de base» pour les salariées sans expérience, qualifications, etc., donc indépendamment d'autres facteurs. Cette partie concerne toutes les femmes. En outre, des différences de salaire inexplicables sont surtout constatées chez les femmes âgées et mariées.

Comment se répartissent les bas et les hauts salaires?

En Suisse, 60% des postes à faibles salaires (moins de 4'500 francs) sont occupés par des femmes, alors que le 82,4% des postes à salaires élevés (plus de 16'000 francs) sont occupés par des hommes.

Quand parle-t-on de discrimination?

- **Discrimination salariale:** à travail égal, une femme reçoit un salaire moins élevé qu'un homme.
- **Discrimination hiérarchique «le plafond de verre»:** une majorité de femmes occupe des postes à faible ou moyenne responsabilité. Leur nombre diminue rapidement dans les positions de cadre.
- **Discrimination sectorielle «la paroi de verre»:** dans les branches où l'effectif est principalement féminin, le niveau des salaires est plus bas que dans celles où les hommes sont majoritaires.

Selon des études, 60% de l'écart salarial est désigné comme «explicable et justifiable» et seul 40% serait discriminatoire. L'écart salarial n'est donc pas si grand?

Les raisons «explicables et justifiables» sont par exemple le fait que les femmes accèdent difficilement aux postes à responsabilité non pas pour des raisons de manque de compétence, mais à cause du phénomène du «plafond de verre» – ainsi bien décrit. La discrimination en matière de promotion a également un impact sur l'écart de rémunération, car les postes de direction sont mieux rémunérés. En outre, les soi-disant «interruptions de carrière» en raison de la maternité ne sont pas reconnues comme une caractéristique de qualification, mais sont évalués comme un manque d'expérience professionnelle. Pour ces raisons, BPW estime que les différences dites non discriminatoires contiennent également des éléments discriminatoires.

Existe-t-il des outils pour mesurer cet écart salarial dans les entreprises?

Oui. Il y a des outils fiables et parfois gratuits. Le plus répandu est Logib, un logiciel pour une auto-évaluation ou, entre autres, la certification Equal-Salary.

Le logiciel Logib, basé sur la méthode de régression statistique, est gratuitement mis à disposition des entreprises sur internet (www.logib.ch) et est un instrument reconnu pour les analyses sur l'égalité salariale désormais exigées par la loi. Il permet d'avoir un aperçu de la situation relativement rapidement. Suite à une intervention parlementaire sur la pertinence de cet outil, le Conseil fédéral a publié un rapport qui confirme la fiabilité de la méthode.

Combien de temps faut-il pour vérifier sa politique salariale avec Logib?

Selon les entreprises qui ont utilisé Logib, le temps estimé pour vérifier la politique salariale est de deux jours de travail pour une entreprise moyenne (50 à 249 employés), trois jours pour une grande entreprise (250 à 999 employés) et huit jours pour une très grande entreprise (à partir de 1'000 employés).

3 Femmes et travail

Les femmes sont-elles suffisamment qualifiées?

En Suisse, il subsiste encore une différence dans la formation supérieure des femmes et des hommes entre 25 à 64 ans. C'est un fait saillant dans les comparaisons internationales. Cependant, chez les jeunes générations, cette différence diminue et très récemment, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce qui subsiste, c'est la ségrégation dans le choix de formation: les jeunes continuent à faire des choix de professions très traditionnels.

Les femmes devraient-elles choisir de travailler dans des secteurs plus lucratifs?

La solution n'est pas si simple. Les secteurs d'activité majoritairement féminins se caractérisent par des salaires inférieurs. Mais on assiste aussi à un phénomène préoccupant: les professions typiquement masculines qui se féminisent sont marquées par des salaires qui stagnent ou baissent. C'est le «Female shift», observé notamment chez les médecins. De plus, dans les secteurs techniques et scientifiques, mieux rémunérés, les conditions salariales des femmes se dégradent peu à peu en comparaison à celles des hommes qui avancent dans leur carrière. Il existe là aussi un problème de ségrégation verticale qui explique pourquoi peu de femmes atteignent les postes décisionnels par rapport aux hommes, et dans la plupart des secteurs la proportion de femmes exerçant une responsabilité étendue de direction est bien inférieure à leur part des emplois.

Dans quelle mesure, le travail à temps partiel limite-t-il la carrière?

Les femmes en Suisse, par choix ou par obligation, travaillent majoritairement à temps partiel pour concilier vie privée-vie professionnelle. Le statut de travailleuse à temps partiel limite fortement l'accès à la formation continue, à la participation aux boni ou aux opportunités de carrière. De plus, les compétences sociales, acquises par exemple dans l'éducation des enfants, ne sont associées à aucune valeur économique, au contraire des pays où il existe un congé paternité obligatoire.

Le stigmate social et économique associé au temps partiel décourage aussi beaucoup d'hommes à le réclamer. Il y a une augmentation constante des pères qui consacrent plus de temps à la famille et des mères qui accroissent leur temps de travail rémunéré.

Pourquoi, à compétences égales, les femmes ne font-elles pas carrière comme les hommes?

En Suisse, le pourcentage des femmes aux postes dirigeants est très inférieur à celui des hommes, mais aussi à celui des femmes dirigeantes dans les autres pays d'Europe. Un phénomène similaire concerne la représentation des femmes en politique. Les raisons sont multiples et sont souvent liées à des convictions personnelles en plus des mauvaises incitations structurelles. En tant que BPW, nous voulons des cadres de travail qui permettent aux femmes de choisir librement. Cela signifie des services de garde d'enfants suffisants et abordables, un congé parental et une fiscalité individuelle.

Que nous apportent les sciences comportementales pour comprendre la discrimination verticale?

- Il existe une tendance à promouvoir une personne du même sexe que soi lors de l'embauche.
- Les femmes posent leur candidature pour un poste à responsabilité seulement si elles associent à cet emploi exigeant, un avantage pour elle-même et leur entourage. Les aspects strictement économiques et de pouvoir les intéressent moins que les hommes.
- Les femmes sont embauchées déjà éprouvées, les hommes sur la croyance implicite qu'ils les ont.
- Les femmes posent leur candidature seulement si elles disposent de plus de compétences que celles demandées.
- Les femmes prennent donc davantage de risques pour obtenir un poste de direction. Par conséquent, elles risquent également d'échouer plus souvent, ce qui entraîne à nouveau la dévalorisation d'autres femmes.

«Il est inconcevable qu'au 21^{ème} siècle, il soit encore nécessaire de devoir convaincre certains qu'à prestations égales, salaire égal, indépendamment du genre de la personne. La Loi ordonne aujourd'hui ce que le bon sens aurait dû faire triompher depuis bien longtemps. Ainsi, en 2021 l'égalité salariale ne devrait plus être un thème mais une simple réalité.»

Laurent Favre, Laurent Favre Conseiller d'Etat Neuchâtel (PLR)

4 **L'Equal Pay Day**

Qu'est-ce que l'Equal Pay Day?

L'Equal Pay Day est une journée internationale d'action pour rappeler l'écart qui subsiste entre les salaires moyens des femmes et des hommes. Actuellement en Suisse, cet écart est de 14.4% (base 2018), ce qui correspond à 36 jours de travail. Autrement dit, les femmes doivent travailler gratuitement jusqu'au 20 février alors que, pour un travail de valeur égale, les hommes gagnent déjà un salaire depuis le 1er janvier. Pour plus d'information, voir www.equalpayday.ch.

Quel est l'objectif de l'Equal Pay Day?

L'Equal Pay Day rappelle que l'égalité des salaires n'a pas encore été atteinte. Cette discrimination est illégale; les BPW n'acceptent pas cet écart de salaire entre les sexes et elles veulent l'éliminer.

Pourquoi les Business and Professional Women (BPW) organisent-elles l'Equal Pay Day?

Aujourd'hui, la journée de l'égalité salariale est organisée sur tous les continents et, dans la plupart des cas, par les clubs BPW. Il y a plus de 20 pays européens qui participent à l'Equal Pay Day (www.bpw-europe.org). En Suisse, l'Equal Pay Day a lieu depuis 2009. L'Equal Pay Day a été initié aux Etats-Unis.

5

Que puis-je faire contre les inégalités salariales?

- Participez à l'Equal Pay Day. Inscrivez-vous au club BPW de votre région: www.bpw.ch.
- Parlez de votre salaire et comparez-le grâce au calculateur de salaire: www.lohnrechner.bfs.admin.ch.
- Contactez le service des ressources humaines de votre entreprise et soulevez la question. Demandez à la direction de votre entreprise de revoir systématiquement les salaires.
- En tant qu'employeur, s'informer sur les différentes possibilités de mise en œuvre de l'égalité salariale: www.equality-salaire.ch.
- S'informer sur les jurisprudences: www.egalite.ch.

«Chez Coca-Cola HBC Suisse, nous nous engageons activement en faveur de l'égalité. Pour cette raison, depuis un certain temps déjà, nous mesurons l'écart de rémunération entre les sexes, qui atteint 0,8 %, nous plaçant bien au-dessous de la moyenne du marché. Nous en sommes très fiers.»

Christian Klaus

Directeur des ressources humaines intérimaire,
Coca-Cola HBC Suisse

6 Bases légales

- La Constitution suisse (Art. 8, alinea 3) et la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg) interdisent toute forme de discrimination.
- La Loi fédérale sur les marchés publics (LMP, Art. 8, alinea 1, lettre c) et l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP, Art. 11, lettre f) y relatif stipulent que l'égalité des salaires entre femmes et hommes doit être effective dans les entreprises soumissionnaires.
- De plus, la Suisse a ratifié la charte des Nations Unies sur les droits humains, les deux pactes de l'ONU relatifs aux droits humains, les conventions 110 et 111 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, ainsi que la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Les amendements à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes sont entrés en vigueur le 1er juillet 2020. Les entreprises comptant 100 salariés ou plus (à l'exclusion des stagiaires) sont désormais tenues de procéder à une analyse des salaires. Les employés et les actionnaires seront informés des résultats de ces analyses salariales. Le règlement est limité à 12 ans (clause «sunset»).



Bibliographie

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: Modèle d'analyse standard relatif au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (Approche méthodologique). Berne. 2017.

Centre Patronal: Enquête auprès des Entreprises Romandes concernant l'Égalité Salariale entre Hommes et Femmes, Paudex, avril 2015

Conseil fédéral: Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Rapport. Berne. 18.11.2015.

Département fédéral de justice et police: Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Berne. 2015.

Felfe Christina, Trageser Judith, Iten Rolf: Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Rapport final. Zurich. 2015.

Marti Michael et Bertschy Kathrin: NFP 60 BELODIS – Arrivée dans la vie professionnelle et discrimination salariale. Berne. 2013.

McKinsey Global Institute: The Power of Parity: how Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to global Growth. 2015.

OECD Economic Surveys: Switzerland 2017. Paris. 2017.

Office fédéral de la justice: Analyse d'impact sur les mesures prévues pour imposer l'égalité salariale, Berne, sept. 2015

Office fédéral de la statistique: Compte satellite de production des ménages. Neuchâtel. 2018.

Office fédéral de la statistique: De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2013 auprès des personnes nouvellement diplômées des hautes écoles. Neuchâtel. 2014.

Office fédéral de la statistique: Enquête suisse sur la structure des salaires. Neuchâtel. 2018.

Office fédéral de la statistique: Vers l'égalité entre femmes et hommes, Situation et évolution. Neuchâtel. 2013.

PNR60: Egalité entre hommes et femmes. Berne. 2014.

Pro Familia Schweiz: Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Berne. 2011.

Schillingreport 2018. Transparency at the Top – The Management Boards of Switzerland's Private and Public Sector. Zurich. 2018.

Stern Susanne, Trageser Judith, Rügge Bettina, Schultheiss Andrea, Iten Rolf (INFRAS): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Schlussbericht. Zurich. 2015.

Strub Silvia, Bannwart Livia: Analyse comparative des salaires féminins et masculins sur la base de l'Enquête suisse sur les salaires de 2014. Berne. 2017.

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2018. Geneva. 2018.

Pour plus d'informations, consultez le site www.equalpayday.ch

Mieux s'informer – gagner plus!

Référence

D'autres exemplaires de cette brochure sont disponibles gratuitement en français, allemand et italien auprès de

BPW SWITZERLAND
Secrétariat central
Länggassstrasse 10
CH-3012 Berne

info@bpw.ch



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

**«La discrimination salariale est injuste
et affaiblit notre société dans son ensemble.**

**L'égalité salariale entre les femmes et les hommes
est une promesse constitutionnelle fondamentale
qui doit enfin être tenue.»**

Alain Berset

Conseiller fédéral,

Chef du Département fédéral de l'intérieur DFI



ÉGALITÉ DES SALAIRES

en Suisse

L'argumentaire