



**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, Badenerstrasse 255
CH-8003 Zurich, www.bpw.ch

Equal Pay Day Initiative
www.equalpayday.ch

Graphisme:
[axilla werbeagentur, www.axilla.ch](http://axilla.werbeagentur.ch)

© BPW SWITZERLAND, janvier 2019

**equal
pay**

day , -

Equal Pay Day : 22 février*

* Les femmes doivent travailler gratuitement jusqu'au 22 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. Justice et fair-play

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). En réalité, ce principe constitutionnel n'est toujours pas appliqué à ce jour.

Ni les efforts des entreprises, ni le dialogue pour l'égalité des salaires entre entreprises et syndicats, soutenu par la Confédération, n'ont réussi à faire disparaître l'écart de salaire entre femmes et hommes.

Cet écart de salaire s'explique partiellement, mais une part reste inexpliquée. Dans les deux cas, il y a discrimination pour des raisons de genre. Ainsi par exemple, le fait d'être un cadre explique un salaire élevé. Mais comme les femmes sont tenues éloignées du statut de cadre en raison du « plafond de verre », elles ont moins accès à ces hauts salaires. Il y a bel et bien explication, ce qui n'empêche pas qu'elle soit discriminante pour les femmes.

Si les inégalités de traitement n'ont pas disparu depuis ces années, cela montre que le marché du travail a failli sur ce point, en raison d'un manque de transparence et de prise de conscience. La discrimination salariale engendre une distorsion de la concurrence : les entreprises qui n'appliquent pas la loi ont un avantage financier sur celles qui l'appliquent.

2. La discrimination salariale nuit à l'économie nationale

La Suisse prospère, mais en comparaison avec d'autres pays, elle est en retard. 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 le vieillissement de la population et une politique migratoire restrictive, 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.

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

Au moment de fonder une famille, les structures de garde insuffisantes forcent les jeunes couples à réduire leur temps de travail. Trop souvent, la décision, fondée sur des critères financiers, conduit au modèle de famille traditionnelle.

Dans de nombreux cas, les femmes sont insatisfaites mais les hommes aussi. D'une part, ils aimeraient passer plus de temps avec leurs enfants et s'engager pleinement dans les soins et l'éducation. D'autre part, ils ne veulent pas tomber dans le piège du rôle nourricier, qui implique une forte pression psychologique et qui conduit à accepter des conditions de travail de tout ordre.

Dans le cas d'un divorce, cette situation -où la perspective d'un mode de vie très différent des partenaires se dessine- a aussi des conséquences financières décisives pour les deux conjoints, mais particulièrement pour les hommes.

Le fait que de nombreuses femmes réduisent leur temps de travail pour raison familiale conduit à un cercle vicieux. De manière consciente ou inconsciente, il est attendu que toute femme tôt ou tard réduise son temps de travail et cette supposition agit négativement sur la fixation du montant de son salaire.

C'est de cette manière que le système des rôles traditionnels se perpétue à l'insatisfaction de beaucoup. Il faut prendre conscience de ces mécanismes cachés pour pouvoir enfin s'en détacher et initier un changement.

Elisabeth Bosshart, Présidente BPW Switzerland

BPW est l'une des plus grandes organisations de femmes professionnelles et à ce titre, défend l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Les BPW ont lancé une journée internationale d'action pour rendre visible l'écart de salaire : l'Equal Pay Day.



Révision de la loi sur l'égalité

En décembre 2018, le Parlement fédéral a adopté la révision de la loi sur l'égalité (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 Conseil fédéral détermine, selon la taille de l'entreprise, à partir de quand les analyses d'égalité de salaire devront être effectuées. Après 10 ans, le Conseil fédéral procède à une évaluation et soumet des propositions d'action au Parlement pour la suite.

« L'amendement à la loi sur l'égalité des chances pourrait éclairer l'un ou l'autre employeur. Le plus grand nombre possible d'entreprises devraient avoir cette illumination ! »

Martina Munz
conseillère nationale, PS, Schaffhouse

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 14.6% selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2016. Il s'agit d'un chiffre global incluant les salaires à équivalents plein temps, pour toutes régions, tous métiers et toutes positions hiérarchiques.

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 (2016: 12.5 %). 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 2018, 15 cantons, 57 communes et la Confédération avaient signé cette Charte. 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 1,6 millions de salaires issus de 32'000 entreprises publiques et privées. Elle répond aux standards nationaux et internationaux.

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

Oui, un an après l'obtention d'un diplôme d'une haute école, 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 en nature (place de parc à disposition, subvention 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 où il n'est pas demandé de voyages professionnels. Dans ces entreprises, les salaires sont souvent plus bas.

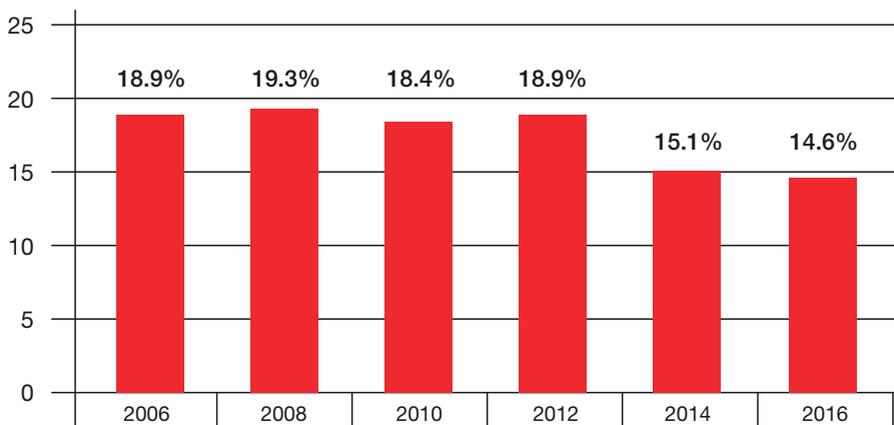
Pourquoi le marché ne se régule-t-il pas de lui-même?

Pour que les femmes puissent juger si leur salaire est équitable, il est nécessaire de rendre transparente la structure des salaires. Le marché ne peut fonctionner que si la comparaison est possible. Le manque de transparence profite à ceux qui produisent moins que ce pour quoi ils sont payés.

2 Écart de salaire à la loupe

Pourquoi 14.6% d'écart de salaire ?

Il s'agit du chiffre officiel (OFS) de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, qui emploie plus de 80% de la population active. La date de l'Equal Pay Day est toujours calculée sur la base de l'Enquête suisse sur la structure des salaires, une enquête réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). L'écart de salaire de 14.6% dans le secteur privé pour l'année 2016 est en baisse de 0.5 point de pourcentage par rapport à l'année 2014. L'Enquête est disponible sur internet (www.bfs.admin.ch).



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

Des différences salariales de l'ordre de 10% à 20% peuvent déjà apparaître en début de carrière malgré des qualifications égales. Les femmes gagnent moins parce qu'elles sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre et parce qu'elles travaillent plutôt dans les branches où les salaires sont bas. Elles gagnent moins parce qu'elles manquent encore de qualification, exercent des activités moins bien rémunérées, disposent de moins d'expérience spécifique à l'entreprise et travaillent plus à temps partiel que les hommes.

Une grande partie de l'inégalité salariale s'observe au niveau du «salaire de base» des salariés sans expérience. Ce phénomène concerne toutes les femmes. D'autres parties inexplicables de l'écart de salaire sont liés à l'âge et à l'état civil: les femmes plus âgées et mariées gagnent moins.

Comment se répartissent les bas et les hauts salaires ?

En Suisse, le 60% des postes à bas salaires (moins de 4'500 francs) sont occupés par des femmes, alors que le 86% des postes à hauts salaires (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 en raison du phénomène bien décrit du «plafond de verre». Cette discrimination à la promotion a aussi une incidence sur l'écart de salaire puisque les postes à responsabilité sont aussi les mieux rémunérés. Par ailleurs, les «interruptions de carrière» pour raison de maternité ne sont pas reconnues comme facteurs de qualification, mais, au contraire, estimées comme une lacune d'expérience professionnelle. Pour ces raisons, les BPW considèrent que l'écart salarial est discriminatoire à 100%.

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). 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.

La page « Égalité salariale » du site www.equalpayday.ch informe aussi sur d'autres outils.

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

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 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.

Les jeunes femmes et les jeunes hommes sont-ils également libres de suivre leurs propres inclinations professionnelles ?

Non, les jeunes n'ont pas un choix égal, parce que la Suisse, en comparaison internationale, est à la traîne des mesures publiques pour concilier vie privée-vie professionnelle (congé

maternité, paternité, parental, structures d'accueil pour l'enfance, encouragements fiscaux, etc...). Le monde politique est encore très attaché au modèle de famille traditionnelle, un modèle pourtant dépassé par les nouvelles générations.

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 bons, aux opportunités de carrière. De plus, les compétences sociales, acquises 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 se retrouve au niveau de la représentation des femmes en politique. Il s'agit d'un cercle vicieux qui doit être interrompu en agissant de l'extérieur, avec des impulsions positives.

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. Ce comportement s'est traduit, dans les pays qui ont introduit des quotas de femmes dans les Conseils d'administration, par un élèvement général du niveau des administrateurs.

« Même si le Parlement a fini par adopter en 2018 une révision de la Loi sur l'égalité qui vise à davantage de transparence dans le domaine des salaires, il faut continuer à sensibiliser la population et les employeurs à ce sujet. »

Anne Seydoux-Christe

Conseillère aux Etats, PDC, Jura

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 des femmes et des hommes. Actuellement en Suisse, cet écart est de 14.6% (base 2016), ce qui correspond à 37 jours de travail. Autrement dit, les femmes doivent travailler gratuitement jusqu'au 22 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 les écarts de salaire entre femmes et hommes existent toujours et que la discrimination pour raison de sexe est illégale ! Par l'Equal Pay Day, les BPW sensibilisent citoyen-ne-s et politicien-ne-s à cette question et proposent des pistes pour éliminer l'écart de salaire entre les sexes.

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

Parce que les BPW sont l'une des plus grandes organisations de femmes professionnelles en Suisse et dans le monde. L'Equal Pay Day a été initié par les BPW aux Etats-Unis. 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.

5

Que puis-je faire contre les inégalités salariales ?

- Participer à l'Equal Pay Day, contacter les BPW de ma région: www.bpw.ch.
- Comparer mon salaire avec le calculateur de salaire « salarium » ou « calculateur de salaires » (www.salarium.bfs.admin.ch).
- Contacter les ressources humaines de mon employeur. L'inciter à faire une autoévaluation de la politique salariale.
- En tant qu'employeur, s'informer pour implémenter l'égalité salariale: www.equality-salaire.ch.
- S'informer sur les jurisprudences www.egalite.ch.

« Malgré un mandat constitutionnel de 30 ans, il existe encore une différence de salaire inexplicable de près de 10% entre les hommes et les femmes. Il est temps pour nous d'examiner la situation de près, d'effectuer les analyses opérationnelles nécessaires et de mettre en œuvre les améliorations. Nous le devons aux femmes ! »

Werner Luginbühl

Conseiller aux Etats, PBD, Berne

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 (Art. 8, alinea 1, lettre c) et l'accord intercantonal (Art. 11, lettre f) y relatif stipulent que l'égalité des salaires entre femmes et hommes doit être effective dans les entreprises soumissionnaires.
- La Suisse a ratifié les standards généraux en matière de droits humains : Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales de l'ONU; deux pactes de l'ONU relatifs aux droits humains; la Convention pour l'élimination des discriminations envers les femmes (CEDEF); 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.
- Les modifications de la loi sur l'égalité ont été approuvées par l'Assemblée fédérale. En ce début d'année 2019, le Conseil fédéral n'a toutefois pas encore décidé quand ils entreront en vigueur. Désormais, les entreprises de 100 employés ou plus (à l'exclusion des apprentis) sont obligées d'effectuer une analyse des salaires. Les employés 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. Bern. 2011.

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

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

Badenerstrasse 255

CH-8003 Zurich

sekretariat@bpw.ch



BPW SWITZERLAND

Business & Professional Women

« Sur la base du mandat constitutionnel clair de l'année 1981, qui institue que 'un homme et une femme ont droit à un salaire égal pour un travail égal', les conseillers fédéraux ont, en septembre 2018, finalement complété la base légale selon laquelle les entreprises de plus de 100 employés devraient effectuer une analyse de l'égalité de salaire tous les quatre ans. Cette disposition est limitée et valable pour une durée de 12 ans.

Ces mesures douces visent à accroître la transparence et à augmenter la sensibilisation à l'égalité salariale. Les différences de salaire inexplicables peuvent être mieux reconnues et éliminées. »

Brigitte Häberli-Koller

Conseillère aux Etats, PDC, Thurgovie,
et membre BPW



ÉGALITÉ DES SALAIRES

en Suisse

L'argumentaire