



**Bureau de l'égalité
entre les femmes
et les hommes**

Rue Caroline 11
1014 Lausanne

SOUS EMBARGO JUSQU'AU
19 septembre 2012 à 11h

Inégalités salariales et pistes d'action

En dépit de l'entrée en vigueur d'une législation anti-discrimatoire en 1996, les différences de rémunération entre les sexes peinent à se résorber en Suisse. L'écart salarial dans le secteur privé diminue, en moyenne, d'un point tous les deux ans [1]. La comparaison entre les salaires des femmes et ceux des hommes confirme que les seconds gagnent toujours largement davantage que les premières.

La Suisse en comparaison internationale

Dans son dernier rapport, le World Economic Forum a analysé les écarts de salaire entre les sexes au sein de 134 pays [2]. La Suisse occupe une mauvaise position dans le domaine d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Elle se situe au 80^e rang. L'évolution n'est guère réjouissante pour la réalisation de l'égalité : entre 2009 et 2011, la Suisse recule de 4 rangs. Les indicateurs statistiques de l'Office fédéral de la statistique montrent également que l'écart des salaires entre femmes et hommes ne suit pas une pente "naturelle" vers l'égalité [3].

Les différences salariales en Suisse

Selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires réalisée en octobre 2010 [1], le salaire mensuel brut standardisé (médiane) dans le secteur privé se monte, en 2010, à 5176 CHF chez les femmes contre 6346 CHF chez les hommes, ce qui correspond à une différence de 18,4%. Les femmes devraient travailler 67 jours de plus pour toucher le même salaire que les hommes. Dans l'administration fédérale et le secteur public cantonal, les femmes gagnent respectivement 12,1% et 16,4% de moins que les hommes.

Les disparités salariales entre les sexes persistent dans l'ensemble des branches. Les femmes sont également moins bien rémunérées que les hommes à égalité de qualifications requises ou de position professionnelle. Parmi les cadres supérieurs, l'écart s'élève, en 2010, à 29,2% contre 15,3% chez les salarié-e-s sans fonction de cadre. Alors que la formation est l'un des principaux moyens de réaliser l'égalité entre les sexes, faire de longues études ne garantit pas une meilleure égalité. En 2010, les femmes diplômées d'une haute école universitaire gagnent en moyenne 24% de moins que les hommes, contre 13,8% chez les personnes ayant fait un apprentissage complet (CFC).

Une partie de l'écart de salaire s'explique par des variables objectives, comme la formation, la position professionnelle, l'expérience, l'ancienneté, le taux d'occupation, etc. Le parcours professionnel, différent selon le sexe, rend ainsi compte des deux tiers des disparités salariales. Toutefois, une partie du différentiel de salaire, qui se monte à près de 40% [3], ne trouve aucune explication ; la part non expliquée par des facteurs objectifs relève de la discrimination au sens de la Constitution fédérale et de la Loi sur l'égalité.

Les disparités salariales dans le canton de Vaud

L'analyse comparative des salaires féminins et masculins met au jour des disparités persistantes. Dans le secteur privé vaudois, les hommes touchent, en 2010, un salaire mensuel brut standardisé (médiane) de 6188 CHF, soit 861 de plus que les femmes (5327 CHF). Cette différence correspond à un écart de 14%. À égalité de qualification, de position professionnelle ou de formation, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Dans les postes de travail requérant une qualification maximale, à savoir les travaux les plus exigeants en termes de complexité des tâches à accomplir par un-e salarié-e, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 19,3%. Les femmes cadres supérieurs ou moyens touchent en moyenne 20,9% de moins que les hommes. Enfin, le salaire des femmes possédant un titre universitaire ou d'une haute école est inférieur de 23% à celui des hommes.

L'intérêt de produire des statistiques ventilées par sexe

La production de données statistiques ventilées par sexe permet d'évaluer la situation salariale et facilite l'élaboration de rapports ponctuels et réguliers du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes. Outils d'information, les indicateurs statistiques servent également de levier pour adopter des mesures et des instruments pour réaliser l'égalité salariale.

Respect et certification de l'égalité salariale

Les entreprises ont le choix entre plusieurs outils pouvant les aider à réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes: un logiciel d'autocontrôle et un label de certification. Ces outils sont reconnus et pilotés par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Ce dernier met le logiciel LOGIB à disposition des entreprises qui souhaitent savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs peuvent ainsi faire eux-mêmes le point sur la situation. Adapté aux entreprises de plus de 50 salarié-e-s, ce logiciel permet d'effectuer l'évaluation en quelques minutes, une fois les données salariales saisies.

Depuis 2010, toute entreprise ou organisme intéressé à la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle peut solliciter la certification d'égalité salariale "equal-salary". Cette certification prouve que l'entreprise ou l'organisme met en pratique une politique salariale non discriminatoire à l'égard des femmes et qu'elle offre des opportunités égales aux deux sexes. Cet engagement à réaliser l'égalité dans la vie professionnelle augmente l'attractivité de l'entreprise et renforce la motivation du personnel. Les employeurs qui souhaitent obtenir la certification equal-salary peuvent solliciter un soutien financier auprès du BFEG [4].

Dialogue sur l'égalité des salaires

Les organisations patronales d'employeur-euses-s et d'employé-e-s et la Confédération ont lancé le Dialogue sur l'égalité des salaires [5] pour permettre et inciter les entreprises suisses, les unités administratives et les institutions de droit public à vérifier que les salaires appliqués respectent le principe d'égalité des salaires.

Adjudication de marchés publics

Le respect de l'égalité salariale fait partie des conditions de participation à l'adjudication de marchés publics dans le canton de Vaud. Les entreprises qui participent à une procédure d'appel d'offres signent un document attestant de leur engagement à respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que le stipule l'annexe P6 du Guide romand pour les marchés publics [6].

Sources

[1] Office fédéral de la statistique. L'enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Principaux résultats en bref. Neuchâtel, 2012.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=4697>

[2] World Economic Forum, The Global Gender Gap. Report 2011, Geneva, 2011.

[3] Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes & Office fédéral de la statistique, Vers l'égalité des salaires ! Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés, Berne, mai 2009 (<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=fr>).

[4] <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00284/00286/index.html?lang=fr>

[5] <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

[6] <http://www.vd.ch/?id=37535>