



ÉGALITÉ DES SALAIRES

en Suisse

L'argumentaire

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



BPW SWITZERLAND

Business & Professional Women

Editeur:
BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
Secrétariat central, Badenerstrasse 255
CH-8003 Zurich, www.bpw.ch

Equal Pay Day Initiative
www.equalpayday.ch

Auteurs:
Cathy Savioz, Annette Nimzik, Marialuisa Parodi, Elisabeth Bosshart

Graphisme:
axilla werbeagentur, www.axilla.ch

© BPW SWITZERLAND, janvier 2016

**equal
pay**

day , -

Equal Pay Day : 24 février*

* Pour gagner le salaire moyen des hommes au 31 décembre,
les femmes doivent travailler jusqu'au 24 février.



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

1. Justice et fair-play

Depuis 1981, l'égalité de droit et de fait est inscrite dans la Constitution. Mais le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est, à ce jour, pas encore appliqué.

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. 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 forma-

tion. 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.

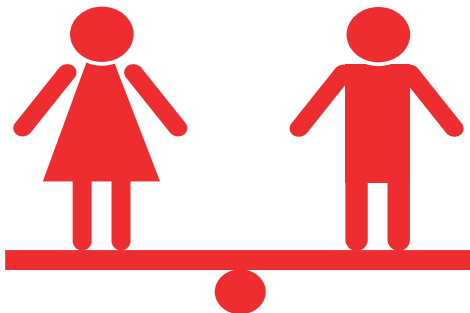
Elisabeth Bosshart, Présidente BPW Switzerland

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

Le Conseil fédéral prévoit d'obliger les employeurs -occupant au moins 50 travailleuses et travailleurs- à effectuer tous les quatre ans une analyse des salaires, à la faire vérifier par un organe de contrôle externe et à informer les travailleuses et travailleurs du résultat du contrôle. Le Conseil fédéral propose donc une modification de la Loi sur l'égalité, mise en consultation jusqu'au 03.03.2016. Pour en savoir plus : www.admin.ch et à la rubrique « Bibliographie » de la brochure (pages 20/21).

Le projet de modification de la Loi sur l'égalité provoque des critiques qui émanent principalement des milieux patronaux. Ces critiques s'attaquent aux statistiques sur les écarts de salaire, à l'écart de salaire lui-même et aux outils à disposition des entreprises pour vérifier les politiques salariales. Cet argumentaire sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes apporte faits et chiffres fondés, indispensables au débat démocratique.



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 15.1% selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2014. 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. En 2012, il s'élevait à 16.5% dans le secteur public contre 21.3% dans le secteur privé. Dans le secteur public suisse, l'écart est plus marqué au niveau cantonal, puis fédéral. Il est insignifiant au niveau communal.

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.

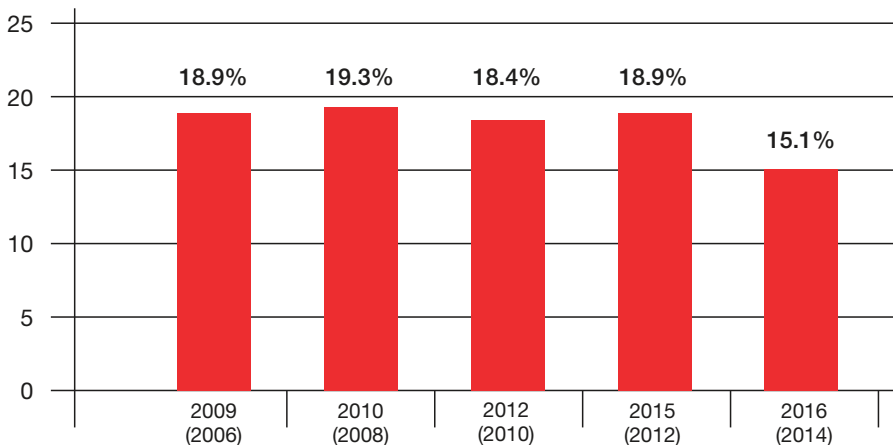
Pourquoi le marché ne se régule-t-il pas de lui-même?

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 15.1% d'écart de salaire ?

Il s'agit du chiffre officiel de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes. Il provient de l'Enquête suisse sur la structure des salaires, une enquête réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Le chiffre de 15.1% pour le secteur privé provient de l'Enquête 2014 et a été publié en novembre 2015. L'écart de salaire, en baisse de près de 4 points par rapport à l'Enquête 2012, s'explique notamment par un changement de méthode statistique. 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 « Certifications » du site www.equalpayday.ch informe aussi sur d'autres outils.

Combien de temps nécessite une vérification de 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 travailleurs), trois jours pour une grande entreprise (250 à 999 travailleurs) et huit jours pour une très grosse entreprise (plus de 1000 travailleurs).

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.
- Les femmes déposent 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 mandatées sur la base de compétences déjà éprouvées, les hommes sur la croyance implicite qu'ils les ont.
- Les femmes déposent 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.

« Nous, les hommes, nous avons tout intérêt à ce que les femmes soient rémunérées comme nous. Sinon, nous resterons encore longtemps dans le piège du rôle nourricier. »

Markus Theunert

Fondateur et premier président de Maenner, l'organisation faîtière suisse des associations d'hommes et de pères.

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 15.1%, ce qui correspond à 38 jours de travail. Autrement dit, pour gagner le salaire moyen des hommes au 31 décembre, les femmes doivent travailler jusqu'au 24 février. 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.

« Le système salarial du domaine des Écoles Polytechniques Fédérales garantit l'égalité des salaires entre femmes et hommes pour toutes les fonctions. [...] Cependant, si la promotion des femmes à tous les échelons est une priorité [...], ce domaine nécessite encore toute notre attention et notre engagement. »

Prof. Patrick Aebischer
Président EPFL

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.



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. 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 und Bertschy Kathrin: NFP 60 BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung. Bern. 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 2015. Paris. 2015.

Office fédéral de la statistique: Compte satellite de production des ménages. Neuchâtel. 2013.

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. 2015.

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 2015. Transparency at the Top – The Executive and Supervisory Boards of the 100 Largest Swiss Companies. Zürich. 2015.

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

Strub Silvia: Analyse comparative des salaires féminins et masculins sur la base de l'Enquête suisse sur les salaires de 1998 à 2006. Bureau BASS. Berne. 2008.

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2015. Geneva. 2015.

Consultez le site www.equalpayday.ch > FAQ > publications

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

« Conscient que l'égalité ne se proclame pas uniquement par un article de loi mais qu'elle se construit chaque jour dans notre tissu économique, politique et social, je souhaite privilégier le dialogue de proximité avec la population et les entreprises. [...] Cette approche positive nous a conduits à développer une campagne [...] qui intègre les initiatives partenaires comme [...] l'Equal Pay Day, action que nous soutenons et contribuons à promouvoir à Genève. »

Pierre Maudet
Conseiller d'Etat, Canton de Genève



ÉGALITÉ DES SALAIRES

en Suisse

L'argumentaire