

*Etude des différences de salaires entre hommes et femmes*

# L'égalité salariale ne va pas de soi

Les derniers chiffres le montrent: la tendance à la diminution régulière de l'écart des salaires entre hommes et femmes, que l'on observait jusqu'ici, est stoppée. Le principe de l'égalité des salaires ne va pas de soi et vérifier qu'il est bien appliqué est une tâche permanente. *Ruth Derrer Balladore*

L'étude présentant les résultats des dernières analyses des salaires des hommes et des femmes a été publiée à la mi-octobre 2010 (en allemand seulement). Elle se fonde sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2008 (ESS) de l'Office fédéral de la statistique et montre l'évolution des écarts de salaires entre hommes et femmes observée sur les deux années antérieures, c'est-à-dire depuis la ESS de 2006. On observera que le traitement de ces données se fonde sur les chiffres de 2008 et qu'il ne met pas encore en évidence les possibles effets de la crise économique.

Les analyses portent sur les spécificités des salariés en Suisse en termes de qualifications et de caractéristiques personnelles – position hiérarchique, exigences du poste, type d'activité exercée et autres critères liés au salaire. Les différences de salaires entre hommes et femmes sont identifiées en fonction des divers critères en question et distribuées par branches et par régions.

## Tout est relatif

L'étude précise d'emblée qu'il n'y a pas qu'une façon «correcte» de mesurer et de présenter les différences de salaires. Ainsi du point de vue du salaire médian (qui partage la population des salariés en deux, une moitié gagnant moins et l'autre davantage), la différence mesurée en Suisse est de 19,8 pour cent en défaveur des femmes. Mesurée au salaire moyen, en revanche, cette différence est de 24,1 pour cent, chiffre à propos duquel il convient d'observer que 9,4 pour cent seulement ne s'expliquent pas par des facteurs objectifs «neutres» et peuvent donc correspondre à de la discrimination.

Les enquêtes privées spécifiques à des entreprises et des branches aboutissent à d'autres résultats. D'une ma-

nière générale, elles montrent des différences de salaires nettement moins marquées que l'analyse ESS. La ESS ne retient en effet que quatre niveaux d'exigences et cinq degrés hiérarchiques, alors que les comparaisons des enquêtes privées portent sur des données plus détaillées et sont plus étroitement ajus-

*Les femmes ayant un diplôme universitaire gagnent en moyenne 33,4 % de moins que les hommes.*

tées aux conditions étudiées, de sorte qu'elles aboutissent à des résultats plus fins et différenciés. Dans une grande entreprise, les paramètres d'analyse relativement sommaires de la ESS ne permettent pas d'établir des comparaisons tout à fait pertinentes.

## Utilité de l'enquête ESS

Bien que ses résultats soient peu nuancés, la ESS demeure précieuse. Car elle seule offre la possibilité de comparer les salaires dans toute la Suisse. La comparaison en fonction des niveaux de formation donne des résultats alarmants. En schématisant quelque peu, on peut dire que plus ce niveau est élevé, plus la différence de salaires est grande. Ainsi par exemple, les écarts de salaires au détriment des femmes ayant un diplôme universitaire sont supérieurs à la moyenne. Les femmes diplômées d'une haute école gagnent en moyenne 33,4 pour cent de moins que leurs collègues masculins. Dans ces conditions, vaut-il encore la peine pour une femme d'acquiescer à une bonne formation? Le cons-

tat est le suivant: plus la position professionnelle et le salaire sont élevés, plus la proportion de femmes dans ces catégories est faible et plus les écarts de salaires sont importants.

Le mariage et la famille ont également une influence négative sur les salaires des femmes – mais pas sur ceux des hommes. Alors que la différence de salaires entre les travailleurs célibataires des deux sexes ne dépasse pas 10 pour cent, elle est de 33 pour cent entre travailleurs et travailleuses mariés. Mais peut-être ce dernier chiffre reflète-t-il le rôle de salaire secondaire qui domine parmi les femmes mariées?

Alors que dans les petites entreprises (moins de 20 collaborateurs), les femmes constituent en moyenne 22,5 pour cent des effectifs de l'encadrement supérieur, cette proportion est nettement plus faible (14,3 pour cent) dans les grandes entreprises de plus de 500 employés, où elle a malgré tout doublé depuis 2002. Sur la même période, cependant, les écarts de salaires se sont creusés. C'est ainsi que les cadres supérieurs féminins gagnent 33,5 pour cent de moins que leurs collègues masculins (voir graphique).

Cela est d'autant plus regrettable que d'après les études spécialisées, les entreprises ayant des directions mixtes ont généralement plus de succès dans la durée. La faible proportion de femmes et leur situation financière défavorable dans l'encadrement supérieur sont deux réalités étroitement corrélées. Une économie performante a intérêt à mieux exploiter le potentiel de travail des femmes et à indemniser leurs prestations en conséquence.

## La tâche des employeurs

Les résultats présentés sont tirés de l'Enquête sur la structure des salaires, qui

donne lieu à des réserves justifiées. Les-quelles ne changent rien au fait qu'il appartient à l'employeur d'éliminer les différences de salaires de nature discriminatoire dans son entreprise. On peut affirmer qu'aujourd'hui les pratiques salariales délibérément discriminatoires – par lesquelles des hommes et des femmes reçoivent des salaires différents alors que leurs qualifications, activités et niveaux professionnels sont à l'évidence identiques – n'existent plus. Les raisons de la discrimination en raison du sexe résident souvent dans les différences d'évaluation du travail et des performances des hommes et des femmes.

Les emplois occupés de préférence par des femmes demeurent souvent moins avantageusement rémunérés parce que les qualifications exigées pour ces activités sont moins bien évaluées. Au chapitre de la performance au travail, les femmes risquent généralement d'être plus mal notées parce que leur supérieur se trouve être souvent un homme. L'appréciation de la productivité comporte une grande part de subjectivité et dépend de ce que l'on définit et admet comme tel. Les prestations que l'on considère comme allant de soi, qu'on n'exige pas expressément ou qu'on ne juge pas importantes ne sont pas suffisamment prises en compte. A cet égard, citons par exemple l'effet de nivellement lié aux prestations d'équipes, équipes souvent composées de femmes.

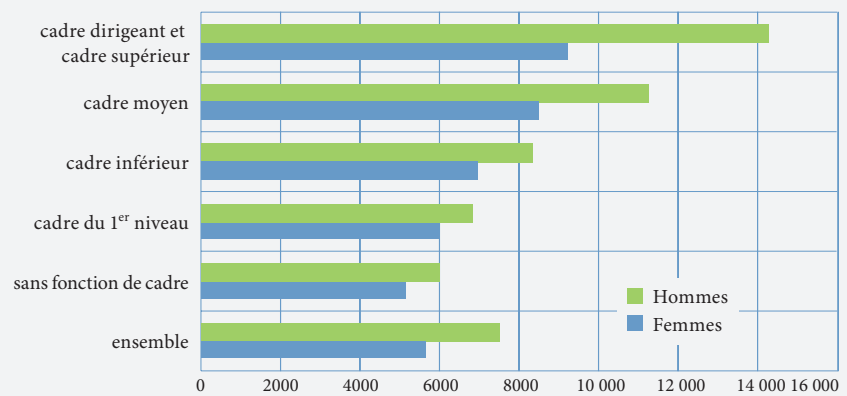
### Une tâche permanente

L'objectif de l'égalité salariale n'est pas acquis une fois pour toutes. De nouveaux engagements et promotions peuvent entraîner des changements de situation. Voilà pourquoi il faut réexaminer régulièrement l'état de l'égalité dans l'entreprise. Les employeurs ont un moyen simple de la contrôler par eux-mêmes. Le Bureau fédéral de l'égalité a développé à leur intention le logiciel «Logib» ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)), qui convient tout particulièrement aux sociétés comptant au moins 50 collaborateurs. L'application est facile et se fonde sur les données relevées auprès des entreprises pour l'Enquête sur la structure des salaires.

Certes, le recours du Logib aux données ESS a aussi son inconvénient, puis-

## Salaire moyen selon position professionnelle, secteur privé

Salaire mensuel brut en francs, standardisé à 40h/semaine



Source: ESS 2008

que ces données ne prennent en considération que la formation, l'expérience, la fonction et le niveau d'exigences du poste, mais pas la performance individuelle. Etant donné toutefois que cet instrument est moins destiné à comparer des salaires individuels qu'à vérifier le respect du principe d'égalité dans l'ensemble de l'entreprise, l'inconvénient peut être considéré comme négligeable. Enfin on peut admettre qu'une évaluation non discriminatoire de performances fait généralement apparaître une proportion d'éléments performants masculins comparable à celle des femmes performantes au sein d'une entreprise.

### Dialogue sur l'égalité des salaires

Le thème de l'égalité des salaires entre hommes et femmes occupe le monde du travail depuis de nombreuses années déjà. Il y a longtemps que l'Union patronale suisse milite pour sa part en sa faveur. Ainsi en 1997, elle publiait un guide intitulé «Pour l'égalité des salaires», qui signalait tous les aspects et domaines de l'entreprise susceptibles d'abriter des causes de discrimination. Malheureusement, même après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité il y a plus de dix ans, les choses n'ont pas beaucoup bougé au chapitre des différences salariales. Les associations faitières des employeurs et des travailleurs ainsi que trois offices fédéraux ont donc décidé d'entamer un «dialogue sur l'égalité des salaires» grâce auquel ils enten-

dent accélérer de concert l'application de ce principe d'égalité. Il s'agit d'encourager le plus grand nombre possible d'entreprises à réexaminer sur une base volontaire leur régime de salaires afin d'en extirper d'éventuels éléments discriminatoires.

Nombreuses sont les entreprises, notamment les grandes, qui se soucient depuis longtemps d'appliquer le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de leurs effectifs. Cela n'a rien d'étonnant puisqu'à ce chapitre comme à d'autres, elles ont intérêt à se profiler comme des entreprises responsables. Et les maisons qui demain souhaitent continuer dans le futur à offrir aux femmes des postes attrayants doivent pratiquer des salaires non discriminatoires. Pour les futurs débats politiques consacrés à la mise en œuvre de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, il importe de mettre clairement en évidence tout ce que les entreprises accomplissent ou ont déjà accompli à ce sujet. ■

Ruth Derrer Balladore est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

[www.dialogue-egalite-salaires.ch](http://www.dialogue-egalite-salaires.ch)  
L'étude est disponible sous: [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)