

*Egalité salariale*

# Les femmes toujours désavantagées

Le principe constitutionnel de l'égalité des salaires entre hommes et femmes n'est toujours pas respecté, tant s'en faut. C'est ce qui ressort de l'enquête sur la structure des salaires 2010. L'économie qui, à l'avenir, dépendra de plus en plus de la participation des femmes, doit relever ce défi. **Par Ruth Derrer Balladore**

Selon la dernière enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le salaire mensuel moyen des femmes était, en 2010, toujours inférieur à celui des hommes, soit 5221 francs contre 6397 francs, ce qui correspond à une différence de 18,4 pour cent. Après avoir reculé entre 1998 et 2006, passant de 21,4 à 18,9 pour cent, cet écart s'est à nouveau creusé pour atteindre 19,3 pour cent en 2008. Dans ce contexte, le résultat de 2010, qui confirme la nette tendance à une diminution de la différence salariale entre hommes et femmes, est d'autant plus réjouissant.

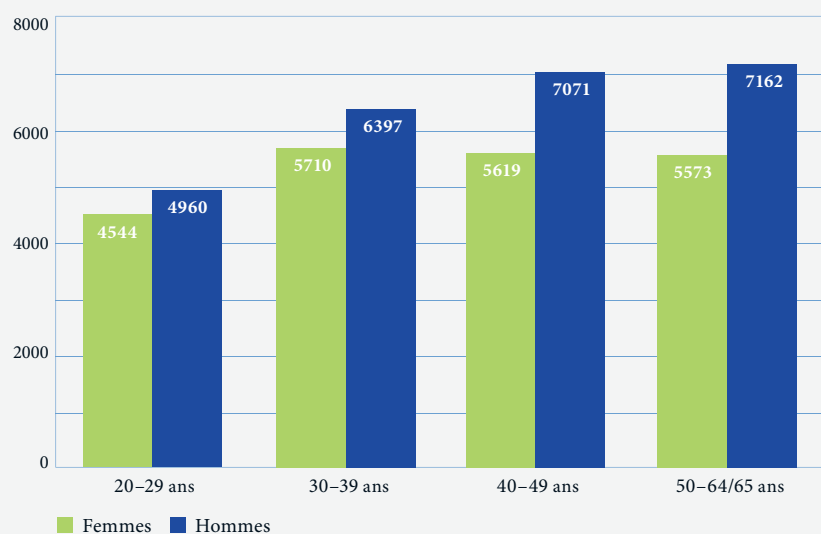
Les écarts salariaux varient d'une région à une autre: la plus grande différence est observée à Zurich (23,8 pour cent) et la plus faible, dans la région du Léman (12,5 pour cent). Il existe aussi des disparités en fonction des catégories de salaires. Ainsi, dans le segment des salaires les plus bas, c'est-à-dire jusqu'à 4000 francs, on trouve 18,8 pour cent de femmes et 4,6 pour cent d'hommes, alors que tout en haut de l'échelle salariale (revenus supérieurs à 10000 francs), on a recensé en 2010 seulement 1,1 pour cent de femmes contre 5,1 pour cent d'hommes.

## Différence croissante avec l'âge et le profil d'exigences

L'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes continue de croître sensiblement avec l'âge. Aujourd'hui, la grande inconnue est toutefois l'influence de l'amélioration du niveau de formation des femmes sur cet écart. Il semblerait que, ces dernières années, celui-ci ait tendance à se combler dans

## Salaire mensuel brut selon l'âge et le sexe, en 2010

Valeur centrale (médiane), en francs – secteur privé et secteur public (Confédération) ensemble



Source: Enquête suisse sur la structure des salaires

les tranches d'âge jusqu'à 40 ans. Au-delà de cet âge, par contre, aucun changement n'est constaté. Cette évolution pourrait s'expliquer par le fait que les femmes quittent en partie, voire entièrement pendant un certain temps, le monde du travail pour s'occuper de leurs enfants. Aujourd'hui encore, les femmes sont nombreuses à renoncer à une promotion pour se consacrer à leur famille.

Un niveau de formation supérieur améliore en général les chances de trouver un travail bien rémunéré. A cet égard, il est intéressant de noter que les écarts de salaires augmentent nettement avec le profil d'exigences du poste. On fait ainsi passer aux femmes le message que postuler pour des emplois qui requièrent un niveau de qualification élevé ne leur garantit aucunement l'égalité salariale.

## Qu'est-ce que la discrimination salariale?

Les inégalités salariales résultent de facteurs liés au poste de travail et aux qualifications personnelles (voir le jugement relatif à l'égalité salariale en page 42). Tout ce qui ne peut s'expliquer par ces paramètres est considéré comme discriminatoire. C'est ici que les entreprises sont invitées à agir, en vérifiant si des différences salariales inexplicables existent chez elles. A cet effet, la Confédération a créé un outil d'autocontrôle gratuit baptisé Logib, qui se fonde sur les données de l'enquête sur la structure des salaires.

Lorsque l'OFS enverra en septembre prochain les questionnaires pour l'enquête sur la structure des salaires, il faudra donc leur accorder toute l'attention requise et compléter avec soin les données demandées. Sur la base de celles-

ci, il sera possible ensuite d'obtenir simplement, grâce à Logib (voir encadré ci-contre), une première réponse à la question de savoir s'il existe des différences de salaires discriminatoires au sein de l'entreprise.

Dans le cadre du projet «Dialogue sur l'égalité des salaires», les partenaires sociaux soutiennent les efforts visant à garantir l'égalité salariale.

### Travail équivalent

Les instruments précités permettent de vérifier de manière relativement simple si le principe du «salaire égal pour un travail égal» est respecté. Par contre, les choses sont nettement plus compliquées en ce qui concerne l'exigence d'un «salaire égal pour un travail équivalent». Il faut commencer par définir ce que l'on entend par «équivalent». Très souvent, les discriminations salariales fondées sur le sexe sont dues à une différence d'appréciation du travail et des performances des femmes et des hommes. Les qualifications requises pour des activités majoritairement exercées par

### LOGIB: contrôler simplement sa politique salariale

Pour savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre hommes et femmes, les employeurs peuvent faire eux-mêmes le point de la situation. Le logiciel «LOGIB» peut être téléchargé gratuitement et convient aux entreprises employant 50 personnes au moins. Son utilisation est aisée. Une fois les données salariales saisies, les mêmes que pour l'enquête sur la structure des salaires, l'évaluation se fait en quelques minutes. Les entreprises ont ainsi un premier aperçu de leur degré d'égalité salariale et des éventuels écarts de salaire (gender pay gap) qui ne peuvent être expliqués par des différences de qualification des collaborateurs ou par des caractéristiques spécifiques aux emplois occupés.

LOGIB a été développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFE) et repose sur la méthode appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale hommes – femmes dans les marchés publics de la Confédération. ■

[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

des femmes sont insuffisamment reconnues et donc insuffisamment rémunérées. C'est à ce niveau qu'il faut agir pour éradiquer les disparités salariales.

Les entreprises qui s'engagent en faveur de l'égalité des salaires entre hommes et femmes ont plus de chances de

pouvoir engager des femmes qualifiées. Si l'économie ne prend pas elle-même les mesures nécessaires, les politiques imposeront des instruments de contrôle pour faire respecter le principe constitutionnel de l'égalité salariale entre hommes et femmes. ■

Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2012, mercredi 22 août 2012, Université de Zurich

## «Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir»

### Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir

Le monde du travail moderne est engagé dans des processus de changement et d'adaptation constants. Les développements technologiques et les évolutions démographiques et économiques accélèrent ces processus et constituent de nouveaux défis pour l'économie nationale et les entreprises suisses de toutes les branches. Cela crée non seulement de nouvelles structures d'organisation, d'entreprise et de gestion, mais aussi des modèles de travail plus complexes. Au point que les analystes des tendances font le pronostic suivant: chaque endroit peut devenir un poste de travail à tout moment. La manière et l'endroit où les individus travaillent influencent incontestablement leur santé physique et psychique. Il en sera de même à l'avenir: des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé sont et restent la principale ressource de l'entreprise.

#### Public cible

- Cadres et spécialistes des ressources humaines
- Personnes chargées de la santé dans les entreprises
- Spécialistes de la sécurité au travail
- Fournisseurs d'instruments et de conseils pour la promotion de la santé
- Représentantes et représentants d'institutions publiques
- Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations

#### Frais de participation

CHF 300.– y compris le repas de midi, les rafraîchissements et le dossier du congrès

#### Organisateurs

Promotion Santé Suisse en coopération avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et la Suva

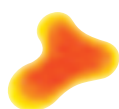
#### Patronage

Direction de la santé du canton de Zurich | Direction de l'économie du canton de Zurich | IUMSP Institut universitaire de médecine sociale et préventive Zurich | Université/ETH Zurich | Hôpital universitaire de Zurich

#### Partenaires du congrès et de soutien

Aproz | Association suisse pour la promotion de la santé dans l'entreprise ASPSE | Balance@work Sarl | bpa – Bureau de prévention des accidents | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST | DAR-VIDA | Helsana Assurances SA | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | La Poste Suisse | Life Performer | Office fédéral de la santé publique OFSP | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

Programme détaillé et inscription: [www.promotionsante.ch/congres](http://www.promotionsante.ch/congres)



Promotion Santé  
Suisse

en coopération avec



suva

Mehr als eine Versicherung  
Mieux qu'une assurance  
Più che un'assicurazione