

## Table des matières

Introduction.....	2
1. L'égalité salariale en général .....	2
2. L'inégalité salariale dans le secteur public .....	2
3. Bas salaires .....	3
4. Contrôle des salaires .....	3
5. Contrôle des salaires dans le secteur public .....	4
6. Temps partiel.....	4
7. Travail non rémunéré .....	5
Quelques exemples des inégalités par canton ou branche.....	5
Répartition des salarié-e-s par sexe et par classe - Administration cantonale vaudoise.....	5
Répartition des enseignant-e-s selon le degré d'enseignement et le sexe - Genève .....	6
Dans les hôpitaux, les femmes sont très majoritaires .....	6



## Introduction

Le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 et précisé dans la Loi sur l'égalité (Leg) depuis 1996. Cependant, l'égalité salariale n'a toujours pas été réalisée.

C'est pourquoi, elle reste une revendication centrale de la grève féministe pour le 14 juin 2023. Les travailleuses continuent d'être structurellement désavantagées dans la vie professionnelle. En 2020, les femmes gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes, autrement dit, en moyenne, le salaire d'une femme est inférieur de 1500 francs par mois à celui d'un homme.

A ce jour, la révision de la Leg adoptée en 2020 n'a pas permis de faire avancer l'égalité salariale, ce qui était pourtant le souhaité affiché par le parlement. Une mise en œuvre plus cohérente est donc impérative.

### 1. L'égalité salariale en général

En 2020, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est de **18 %** pour l'ensemble de l'économie. Environ la moitié (48 %) de cet écart de salaire ne s'explique pas par des facteurs dits « explicables » tels que la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le niveau d'exigence ou la position professionnelle, mais reste inexpliqué et donc purement discriminatoire. La « partie inexpliquée de l'écart salarial », soit la discrimination salariale pure, a ainsi augmenté de 5,5 % entre 2014 et 2018.

Selon les branches, l'écart de salaire est compris entre 8,7% et 32,4%, il est généralement deux fois plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises.

Dans le secteur privé, l'écart salarial est de 19,5 %, alors qu'il se situe à 15,1 % dans le secteur public. Presque rien n'a changé dans le secteur privé : l'égalité salariale a chuté d'un ridicule 0,1 % entre 2018 et 2020.

### 2. L'inégalité salariale dans le secteur public

Le secteur public englobe ici la Confédération, les cantons, les districts, les communes et les corporations (par ex. les églises). Cette définition ne comprend donc pas les secteurs parapublics qui assument des tâches de service public, la plupart des services de santé – hôpitaux, EMS, soins à domicile, les institutions du secteur social ou de l'accueil de l'enfance. Elle exclut évidemment aussi tous ce qui est services sous-traités, comme les cantines, le nettoyage, les blanchisseries. Or, dans tous ces secteurs, les femmes sont majoritaires et les salaires sont bas. Les statistiques ne permettent pas de voir clairement les niveaux et les écarts de salaires. Pour prendre un exemple, **l'inégalité salariale dans le secteur de la santé et du social est de 19,5%, donc de même hauteur que dans le secteur privé.**

Dans le secteur public l'écart salarial est de **15,1%** : il s'est réduit de 3 % entre 2018 et 2020, mais il reste. Plus inquiétant, la discrimination salariale, c'est-à-dire la partie inexpliquée de l'écart salarial, a augmenté de 9,5 % entre 2018 et 2020 et s'élève désormais à 46,7 %, soit près de la moitié de l'écart !

Tableau 1 : Ecart explicable et non explicable – secteur public et secteur privé

	<b>Ecart homme-femme</b>	<b>Ecart dit explicable</b>	<b>Ecart inexplicable</b>	<b>Inégalité salariale inexpliquée</b>
<b>En général</b>	18%	52,2%	47.8%	7.8%
<b>Secteur public</b>	15,1%	53,3%	46,7%	8,1%
<b>Secteur privé</b>	19,5%	54.7%	45,3%	7%
		Secteur privé	14.6 %	

Source : OFS, 2020



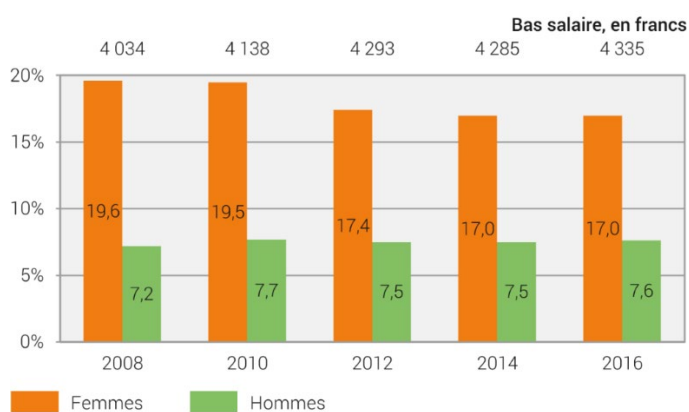
### 3. Bas salaires

L'inégalité salariale ne peut être comprise sans mettre en évidence que l'une des raisons des bas salaires féminins est la dévalorisation et dès lors le faible niveau des salaires dans les branches avec une forte proportion de travailleuses, et notamment dans le secteur des services à la personne.

En 2020, une personne sur dix en Suisse percevait un bas salaire, c'est-à-dire un salaire inférieur à 4'443 francs par mois. **Les deux tiers des travailleurs à bas salaire sont des travailleuses.** Les migrantes sont aussi clairement surreprésentées dans le secteur des bas salaires.

#### Personnes salariées avec un bas salaire

Secteur privé et secteur public ensemble



Un bas salaire correspond aux deux tiers du salaire mensuel brut médian standardisé.

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2018

### 4. Contrôle des salaires

La mise en place de contrôles des salaires est une revendication de longue date des syndicats. La révision de la LEg a d'ailleurs été une demande des syndicats. Cependant, **la proposition initiale a été tellement édulcorée qu'il n'en reste quasiment rien et que la loi actuelle se révèle être largement inefficace.**

Depuis juillet 2020, date de l'entrée en vigueur des nouveaux articles LEg, toutes les entreprises de 100 salarié-e-s ou plus ont dû effectuer un contrôle interne des salaires jusqu'à fin juin 2021. Le contrôle doit être fait à l'aide du modèle d'analyse statistique Logib.

Logib ne prend en compte que l'écart salarial qui ne s'explique pas par des facteurs dits objectifs tels que la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle potentielle, le niveau d'exigence et la position professionnelle. De plus, Logib inclut un seuil de tolérance de 5%, qui est considéré comme un écart « acceptable ». Selon une Etude du Bureau de l'égalité du canton de Vaud, le seuil de tolérance ne possède aucune base ni juridique ni scientifique. **Si on supprimait le seuil de tolérance la part d'entreprises non conformes passerait de 81% à 50% : en clair une entreprise sur deux ne passerait pas le test Logib !** Cette part passerait de 91% à 54% dans le secteur public et de 77% à 48% dans le secteur privé.

La loi ne prévoit pas de sanctions. Seule implication en cas de non-application de la LEg, refaire l'analyse 4 ans plus tard. Toute entreprise qui reçoit une attestation de conformité à la LEg n'a pas à effectuer de nouveaux contrôles, bien que la situation puisse changer. A noter aussi que les articles adoptés par la révision LEg ne sont en vigueur que pour une période de 12 ans.



## 5. Contrôle des salaires dans le secteur public

Les employeurs publics devaient également effectuer une analyse de l'égalité salariale, même s'ils l'avaient déjà fait auparavant. Les employeurs qui ont été contrôlés lors des 4 années précédentes dans le cadre de marchés publics ou qui bénéficient d'un subventionnement public ont été dispensés du contrôle.

Globalement, la LEg prévoit un peu plus de transparence dans le secteur public que dans les entreprises privées, puisque les résultats de l'analyse et le bilan doivent être publiés.

## 6. Temps partiel

58% des femmes actives en Suisse travaillent à temps partiel. Pour les mères ayant des enfants de moins de 4 ans, le chiffre est de 78 %. Ces chiffres n'ont guère changé au cours des 10 dernières années. Pour les pères dans la même situation, il est de 15,5 %. Cela signifie que la Suisse a le taux de travail à temps partiel le plus élevé d'Europe après les Pays-Bas.

Cette réalité doit être prise en compte, car le temps partiel entraîne des conséquences négatives pour les femmes, notamment en tant que cause majeure de pauvreté chez les personnes âgées. Le travail à temps partiel signifie aussi souvent un emploi précaire, une sécurité sociale plus faible (par exemple au niveau de la caisse de pensions) et moins de possibilités de formation continue et de promotion.

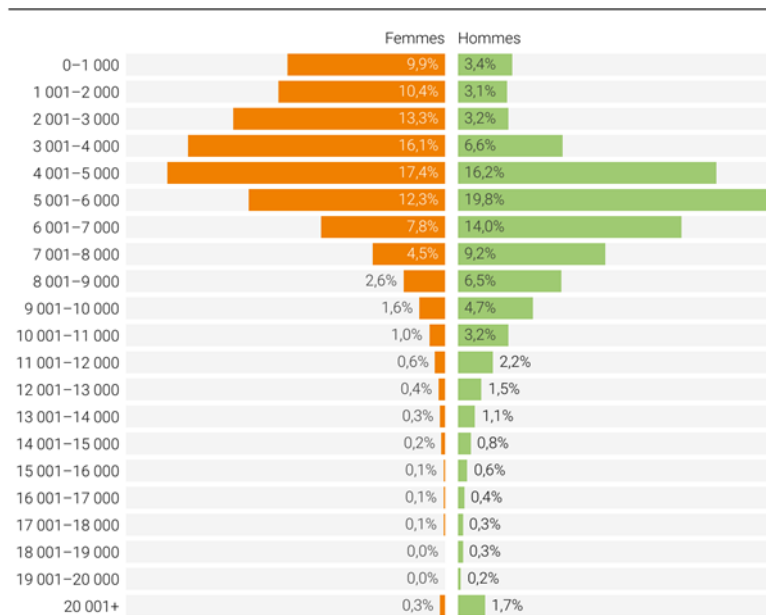
La forte proportion de travailleuses à temps partiel est due en grande partie au manque de structures d'accueil pour les enfants et pour les proches qui ont besoin de soins. Les femmes citent les responsabilités liées à la garde des enfants comme la raison la plus courante de travailler à temps partiel. Les autres obligations familiales viennent en deuxième position.

D'après le Rapport du Conseil fédéral de septembre 2022, l'écart global des revenus entre les hommes et les femmes est de 43,2%. Cet écart prend en compte 3 facteurs : les différences de revenus professionnels horaires bruts ; les différences de durées mensuelles du travail en heures ; les différences de taux de participation au marché du travail.

Lorsqu'on prend en compte que les revenus professionnels, la pyramide de l'inégalité salariale est très inégalitaire, les femmes se répartissant en majorité dans les salaires entre 0 et 6'000 francs et les hommes entre 4'000 et 8'000 francs.

### Répartition des salariés selon les classes de salaires, en 2020

Salaires mensuels nets, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2022



## 7. Travail non rémunéré

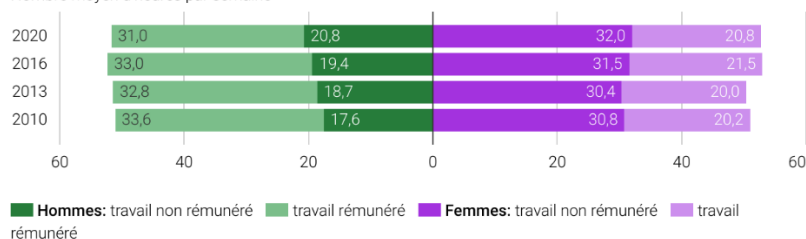
Les femmes continuent d'effectuer la majeure partie du travail non rémunéré dans la sphère familiale : travail domestique, soins aux enfants et aux proches, travail éducatif. Si on prend en compte le travail dans sa globalité, les femmes et les hommes assument à peu près la même quantité de travail, soit environ 46 heures par semaine.

Cependant, **les femmes travaillent les trois cinquièmes de ce temps sans rémunération** : les femmes effectuent 50 % plus de tâches ménagères et familiales non rémunérées que les hommes. Les mères d'enfants de moins de 15 ans sont particulièrement stressées : en 2020, elles travaillent en moyenne 70 heures par semaine, dont environ 52 heures consacrées aux tâches ménagères et familiales.

### Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, de 2010 à 2020

Population résidente permanente de 15 à 64 ans

Nombre moyen d'heures par semaine



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA): module «Travail non rémunéré»

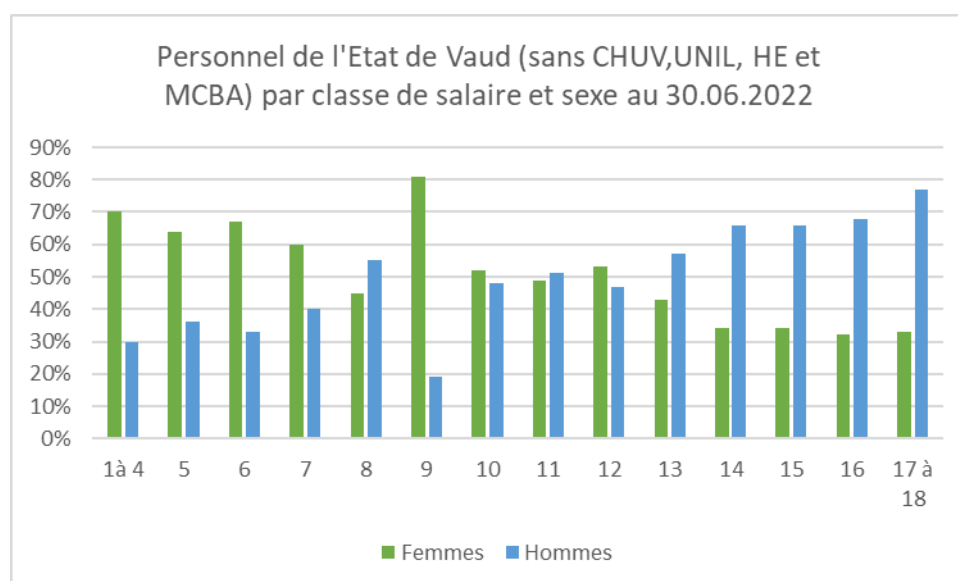
© OFS 2022

## Quelques exemples des inégalités par canton ou branche

Dans toutes les situations, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Ci-dessous quelques exemples nationaux ou cantonaux, qui reflètent la situation générale.

### Répartition des salarié-e-s par sexe et par classe - Administration cantonale vaudoise

A l'Etat de Vaud, les femmes sont majoritaires dans les classes 1 à 10, soit dans les salaires (brut, 13 fois) qui vont d'un minimum garanti de 52'728 (classes 1 à 3) à un maximum de 118'033 (pour la classe 10). Depuis 2019, elles représentent plus de la moitié des salariés de la classe 12, mais restent minoritaires dans les hauts revenus.



## Répartition des enseignant-e-s selon le degré d'enseignement et le sexe - Genève

La part de femmes enseignantes est de 83% dans le primaire (1% de moins par rapport à 2017) et de 46% dans les HES et les universités (3% de plus qu'en 2017). Or on sait que plus le degré d'enseignement est élevé, plus le salaire est haut.

### Personnel enseignant<sup>(1)</sup> du DIP selon le degré d'enseignement, 2021

	Personnes occupées	Postes ETP	Âge moyen	% de femmes
Enseignement primaire	3'066	2'574.8	41.6	83
Enseignement secondaire I	1'877	1'404.7	44.5	57
Enseignement secondaire II	2'856	2'187.0	47.6	51
Enseignement tertiaire (HES et Université) <sup>(2)</sup>	4'412	2'709.4	40.6	46
Enseignement spécialisé <sup>(3)</sup>	423	341.3	40.9	76
<b>Nombre d'enseignants et d'enseignantes<sup>(4)</sup></b>	<b>12'266</b>	<b>9'216.2</b>	<b>43.0</b>	<b>59</b>

(1) Y compris les personnes ayant un statut de remplaçant ou d'auxiliaire.

(2) Corps professoral ainsi que collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche.

(3) Personnel enseignant de l'enseignement spécialisé public.

(4) Le nombre d'enseignants et d'enseignantes du DIP est inférieur à la somme calculée par degré (une personne peut enseigner dans plusieurs degrés).

## RESSOURCES

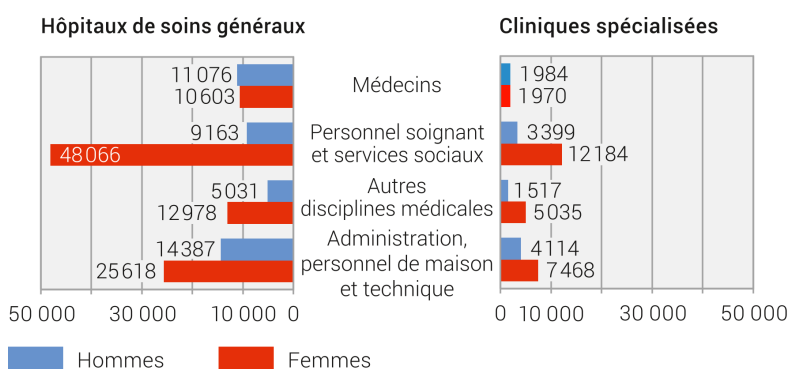
humaines

## Dans les hôpitaux, les femmes sont très majoritaires

Sauf dans la catégorie des médecins, où elles représentent « seulement » 46% de l'effectif, les femmes sont majoritaires dans tous les personnels des hôpitaux : elles représentent 84% du personnel soignant et des services sociaux et 64% du personnel de l'administration, de maison et technique. Or on sait que dans le secteur de la santé les salaires restent bas en raison de la dévalorisation de ces métiers essentiels.

### Personnel des hôpitaux selon la fonction et le sexe, en 2020

En équivalents plein temps



Source: OFS – Statistique des hôpitaux (KS)

© OFS 2021

