

Les différences de salaire entre femmes et hommes

Etat de la situation et perspectives

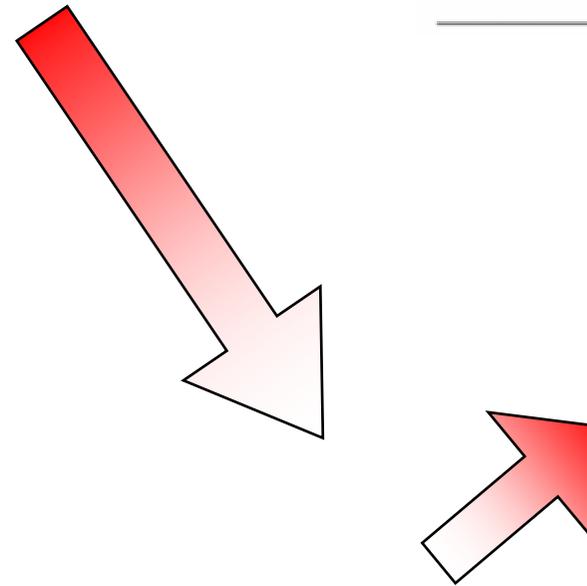
Valérie Borioli Sandoz

Comité exécutif de Travail.Suisse
Politique de l'égalité au travail

Présentation

1. Les inégalités salariales se sont accentuées
2. Les multiples facettes des inégalités salariales
3. Inégalités et discriminations
4. Les facteurs « objectifs » le sont-ils vraiment?
5. Les perspectives pour agir:
 1. Au niveau individuel
 2. Au niveau de l'entreprise
 3. Au niveau collectif (entreprise – employé-e-s)

1998: Différence – 21,5%
2000: Différence – 21,3%
2002: Différence – 20,7%
2004: Différence – 19,7%
2006: Différence – 18,9%
2008: Différence – 19,3%



**equal
pay**

day,-

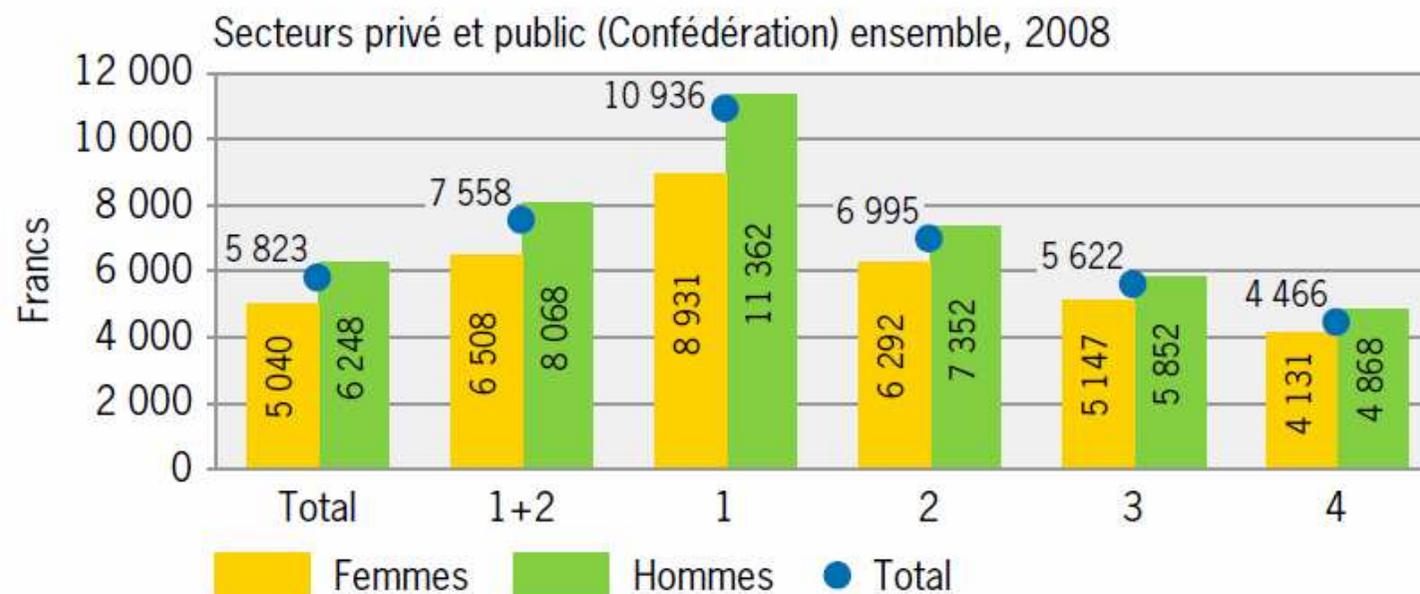
EPD 2009: Différence 2006 (- 18,9%).
69^e jour = 10 mars 2009
2010: Différence 2008 (- 19.3%).
70^e jour = 11 mars 2010
2011: Différence 2010 ?

Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Tätigkeitsbereich, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Tätigkeitsbereich	Anteil Beschäftigte pro Tätigkeitsbereich			Frauenanteil innerhalb Tätigkeitsbereich	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt		
Produktionsnahe Tätigkeiten					
Produkte herstellen und bearbeiten	15.5%	8.4%	12.4%	29.6%	-23.2%
Tätigkeiten im Baugewerbe	13.4%	0.6%	7.8%	3.2%	-10.1%
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	9.8%	1.3%	6.1%	9.0%	-22.0%
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.2%	0.1%	0.1%	34.5%	-19.6%
Dienstleistungen					
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	4.8%	1.2%	3.2%	15.9%	-31.1%
Rechnungs- und Personalwesen	3.0%	6.7%	4.6%	63.2%	-32.7%
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	1.4%	8.6%	4.5%	82.4%	-19.1%
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	4.0%	8.2%	5.8%	60.8%	-25.1%
Logistik, Stabsaufgaben	2.7%	1.2%	2.0%	26.4%	-19.1%
Begutachten, beraten, beurkunden	6.3%	4.8%	5.7%	36.9%	-34.0%
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	2.1%	1.0%	1.6%	25.8%	-27.8%
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	5.3%	15.8%	9.8%	69.7%	-27.9%
Forschung und Entwicklung	2.5%	1.2%	1.9%	26.3%	-14.3%
Analysieren, programmieren, Operating	4.6%	1.2%	3.1%	16.7%	-17.8%
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	4.4%	1.3%	3.0%	18.9%	-20.9%
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	6.4%	1.8%	4.4%	18.3%	-13.4%
Sichern, Bewachen	0.9%	0.4%	0.7%	25.7%	-11.4%
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	1.9%	13.1%	6.8%	84.4%	-22.2%
Körper-, Kleiderpflege	0.1%	1.2%	0.6%	89.2%	-12.3%
Reinigung und öffentliche Hygiene	1.6%	5.1%	3.1%	71.4%	-10.6%
Pädagogische Tätigkeiten	1.5%	3.2%	2.2%	62.5%	-16.2%
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	5.2%	10.8%	7.6%	61.8%	-8.6%
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	1.4%	2.0%	1.7%	51.1%	-13.0%
Andere Tätigkeiten	1.1%	0.8%	1.0%	36.2%	-24.9%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon le niveau de qualification



Niveau des qualifications requises pour le poste de travail:

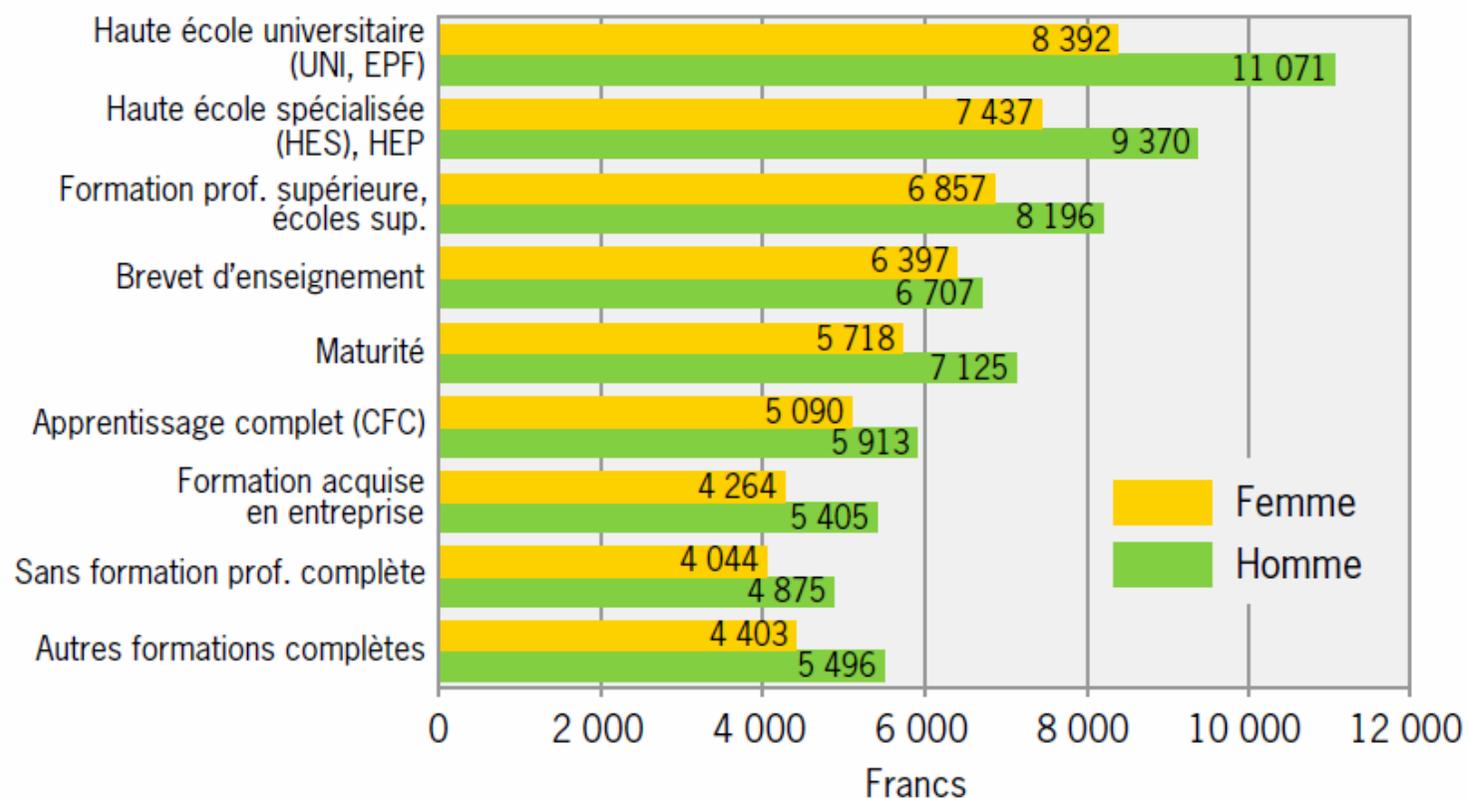
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
 2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
 4 = Activités simples et répétitives

© Office fédéral de la statistique (OFS)

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon la formation

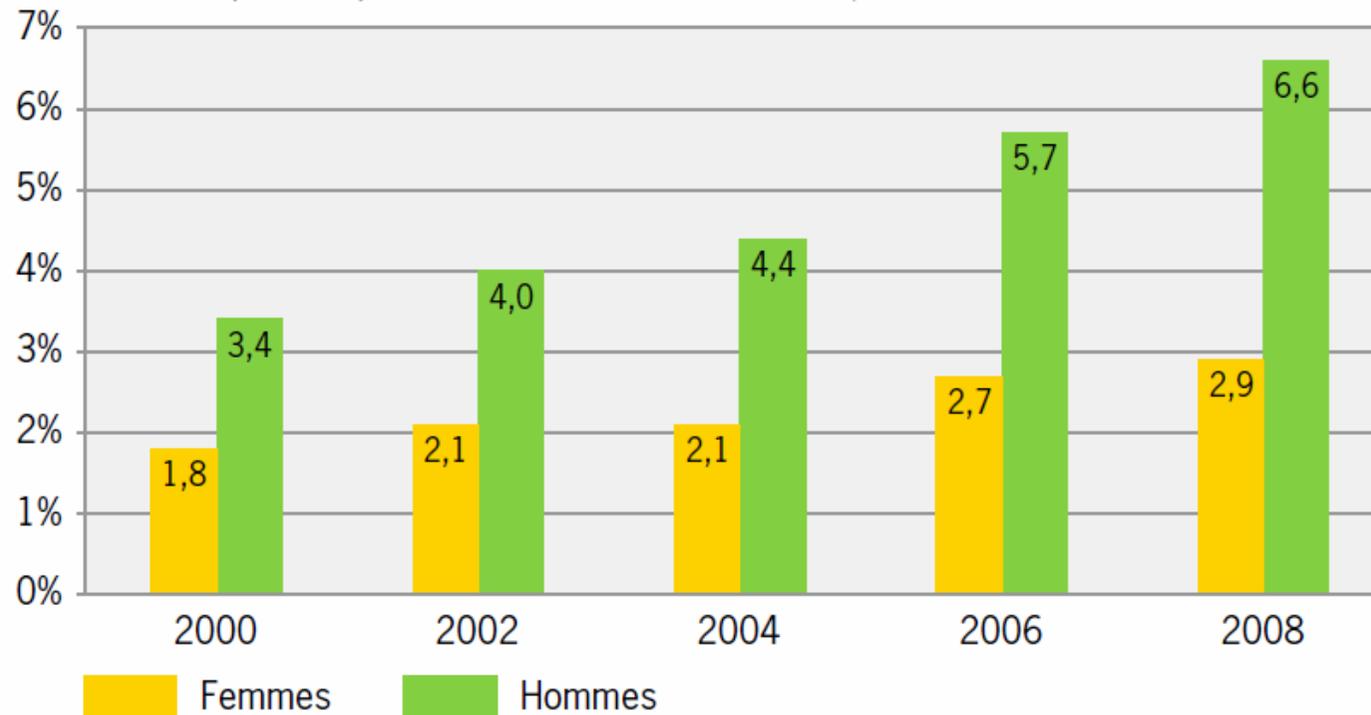
Secteurs privé et public (Confédération) ensemble, 2008



© Office fédéral de la statistique (OFS)

Pourcentage des bonis par rapport à la masse salariale

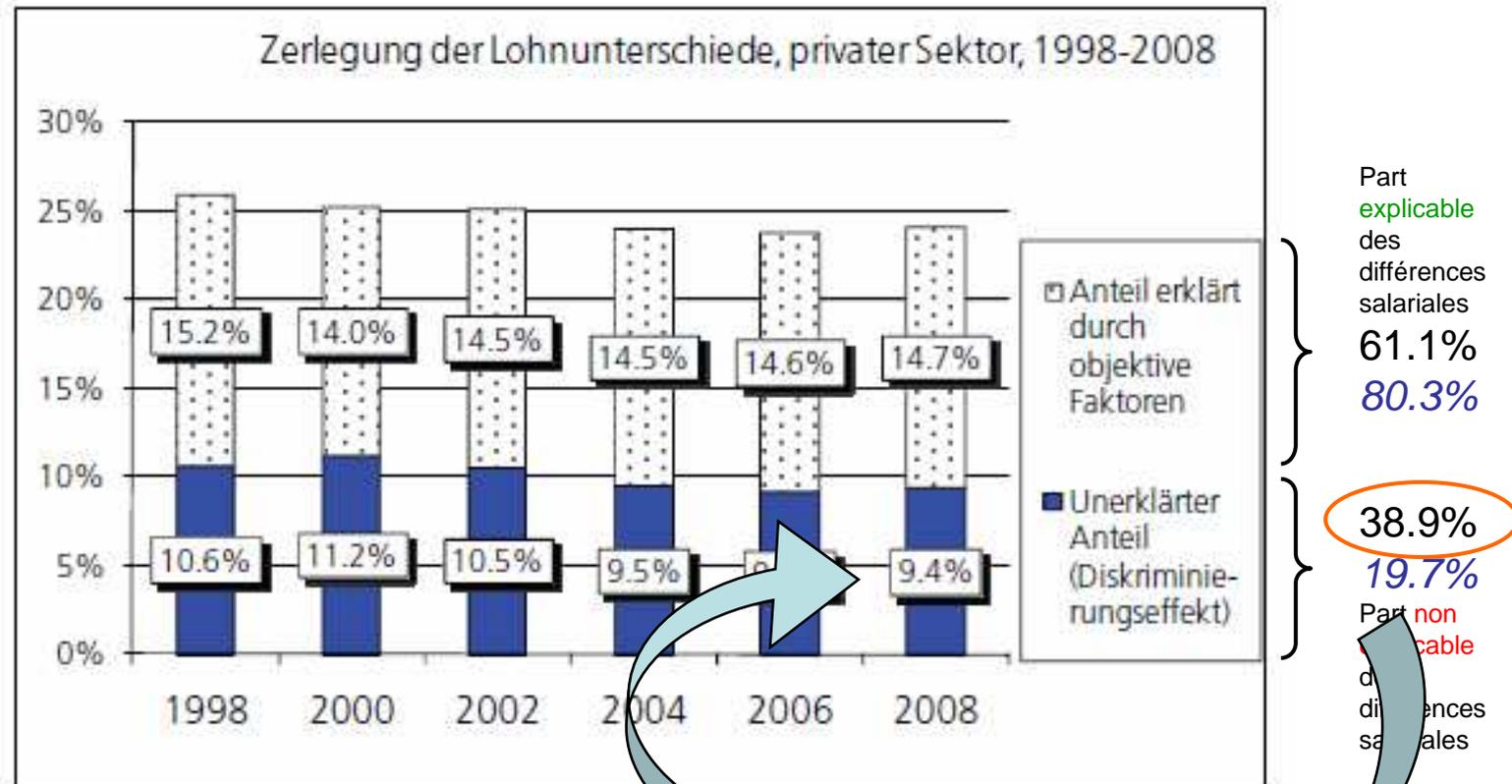
Secteurs privé et public (Confédération) ensemble, 2000–2008



Masse salariale: total des salaires bruts non standardisés.

© Office fédéral de la statistique (OFS)

Secteur privé

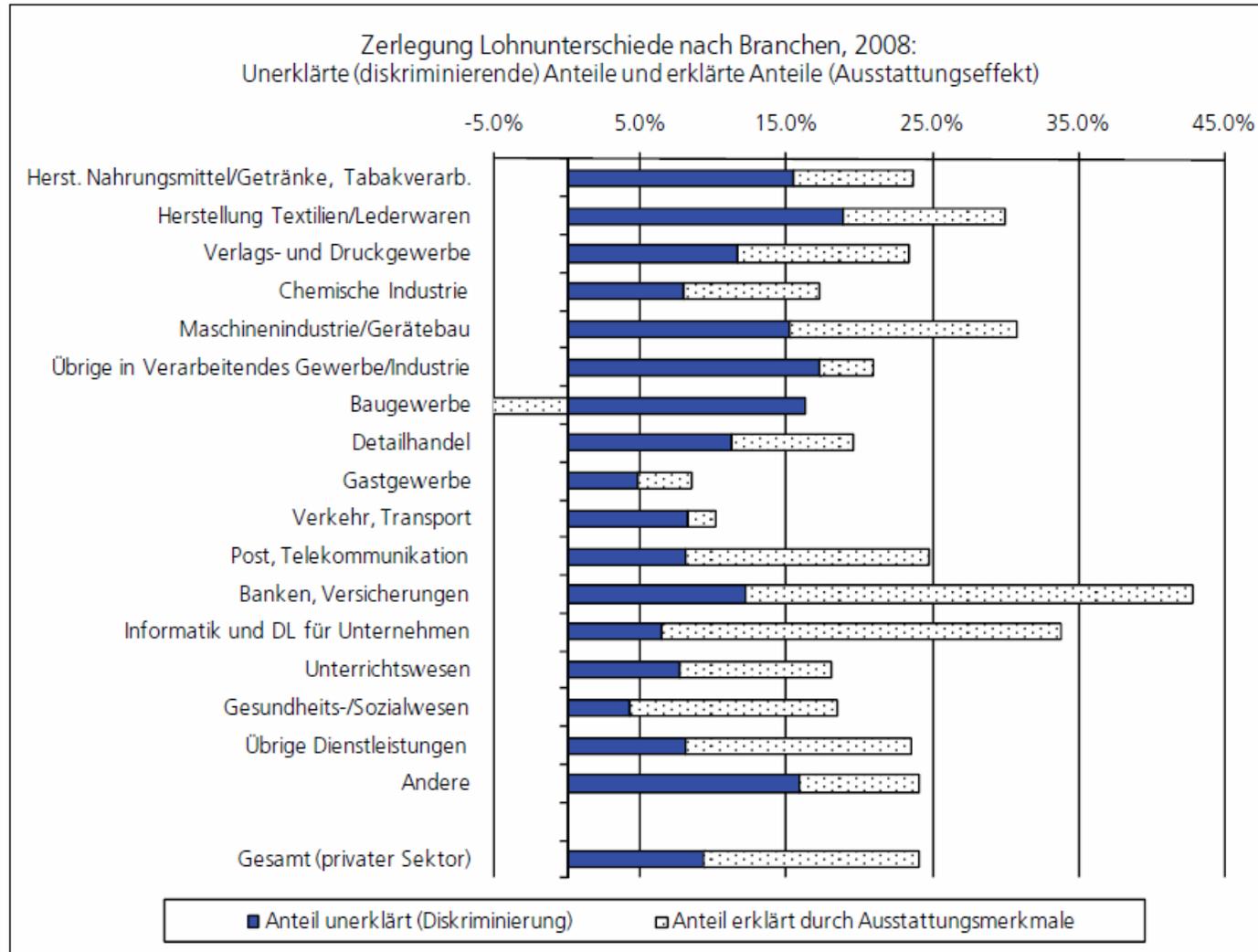


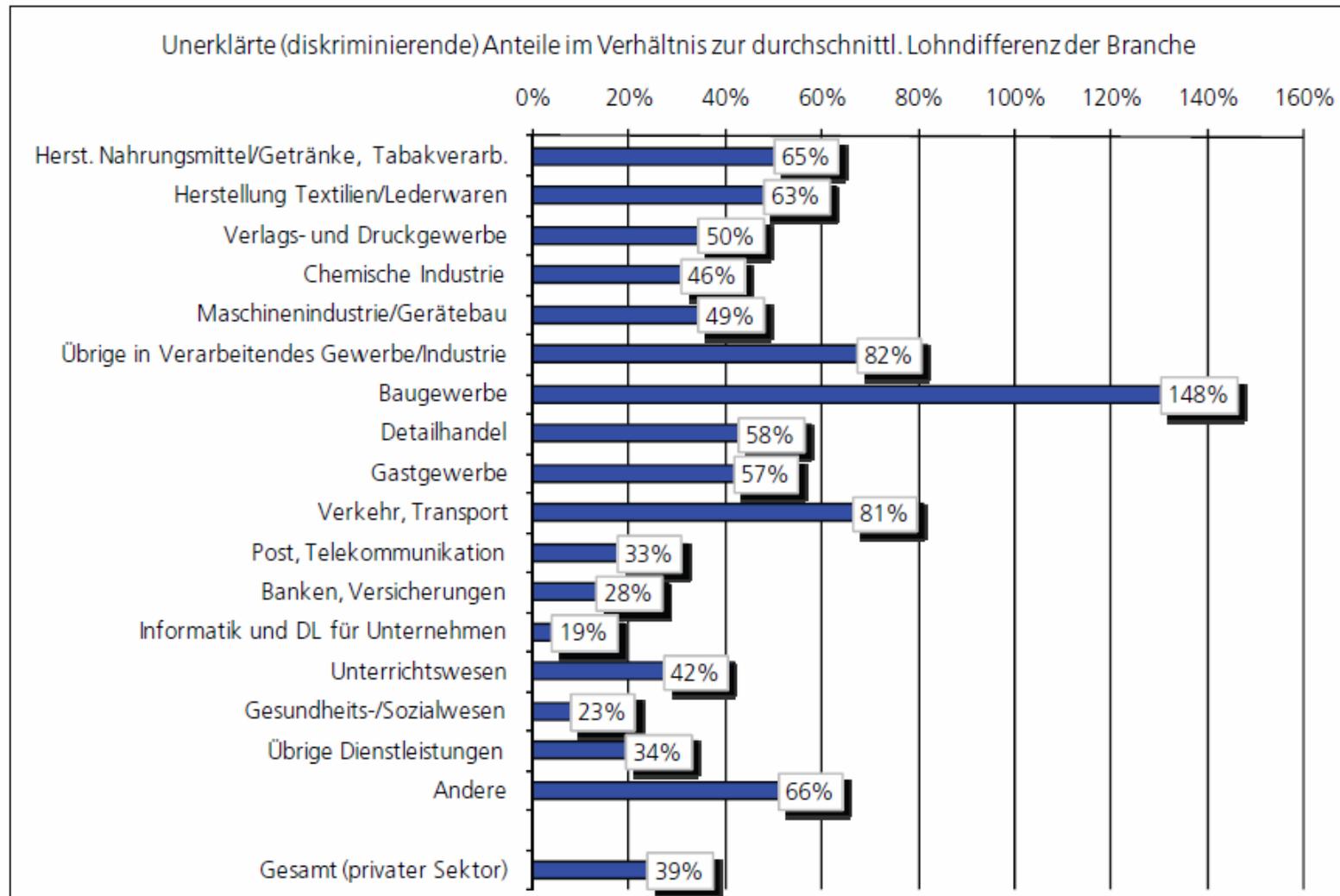
Différence salariale: 25.8% 25.2% 25% 24% 24.3% **24.1%**
 (secteur public):

Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro BASS. Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008 - Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Schlussbericht

Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern, 30. September 2010 - 18 novembre 2010 - Frauenfeld TG

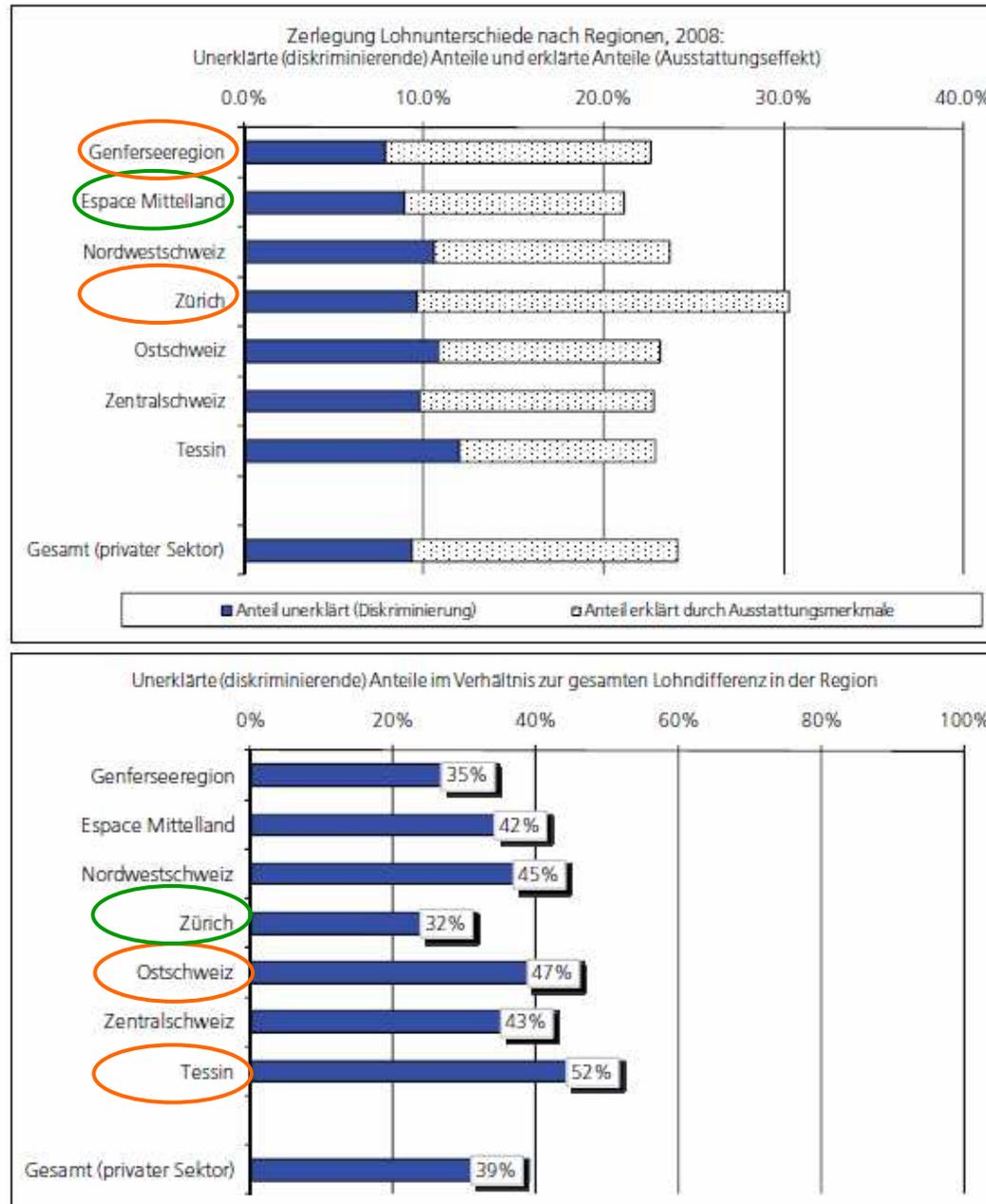
Abbildung 26: Zerlegung Loehndifferenzen nach Wirtschaftsbranchen, privater Sektor, 2008





Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
 Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 27: Zerlegung Lohnunterschieden nach Grossregionen, privater Sektor, 2008

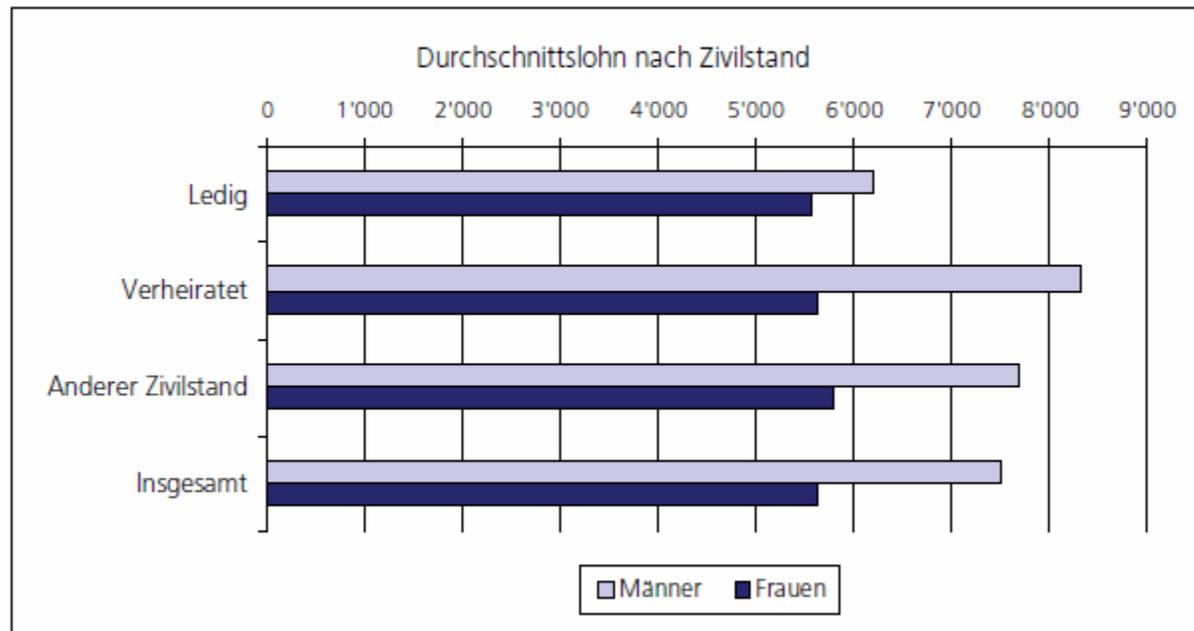


Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Source: Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro BASS. **Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008** - Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Schlussbericht
 Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
 Bern, 30. September 2010

Etat civil: objectif?

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Zivilstand, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Salarium – le calculateur individuel de salaires

Quel salaire pour quel profil?

Vous aimeriez connaître **le salaire** dans une certaine branche économique, une région ou une fonction? Le **Salarium** vous fournit les informations suivantes :

- le salaire mensuel brut et la dispersion des salaires
- les facteurs influençant le salaire
- la comparaison avec les données salariales personnelles

Comment procéder ?

Remplissez au moins **les six champs obligatoires (*)** dans le profil. Les autres indications sont facultatives. Lorsque vous ne sélectionnez aucune catégorie, Salarium utilise **la valeur la plus fréquente** observée dans l'enquête pour la branche économique choisie.

Informations complémentaires sur [la base de données et la méthode](#)

Veillez définir votre profil :

Branche économique :	<input type="text"/>	▼	*	?
Région :	<input type="text"/>	▼	*	?
Activité :	<input type="text"/>	▼	*	?
Niveau de qualification :	<input type="text"/>	▼	*	?
Position professionnelle :	<input type="text"/>	▼	*	?
Temps de travail (heures) :	<input type="text"/>			
Taux d'occupation : [1 - 100%]	<input type="text"/>			
Horaire hebdomadaire pour un poste à plein temps [par ex. 41.50]	<input type="text"/>			
OU				
Votre horaire hebdomadaire [par ex. 32.80]	<input type="text"/>		*	
Formation :	<input type="text"/>	▼		?
Age :	<input type="text"/>	▼		
Années de service :	<input type="text"/>	▼		?
Statut de séjour :	<input type="text"/>	▼		?
Taille de l'entreprise :	<input type="text"/>	▼		
Versement :	<input type="text"/>	▼		?
Bonis :	<input type="text"/>	▼		?
Salaires horaire / salaire mensuel :	<input type="text"/>	▼		?

Réinitialiser

Démarrer le calcul

Salarium

Calculateur de salaire
en ligne

www.lohnberechner.bfs.admin.ch

Salarium – le calculateur individuel de salaires

Salaire

Pour le profil choisi vous trouverez :

- le salaire mensuel brut (1/12 du salaire annuel)
- la dispersion des salaires

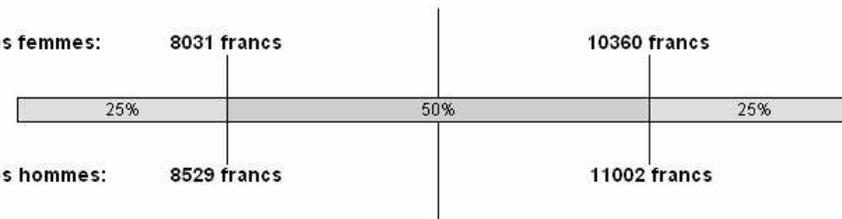
Le salaire mensuel brut comporte:

- le salaire brut, avant déduction des contributions sociales à la charge de la personne salariée
- les prestations en nature
- les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions
- les primes de pénibilité
- éventuellement 1/12 du 13e salaire
- éventuellement 1/12 des paiements spéciaux annuels, par ex. des bonis

Salaire mensuel brut (médiane) des femmes: 9112 francs

(40 h / semaine)

Dispersion des salaires chez les femmes:



Dispersion des salaires chez les hommes:

Salaire mensuel brut (médiane) des hommes: 9676 francs

(40 h / semaine)

[Explication de la médiane et de la dispersion des salaires](#)

[Comparez avec votre salaire](#)

Changer de profil

Suite



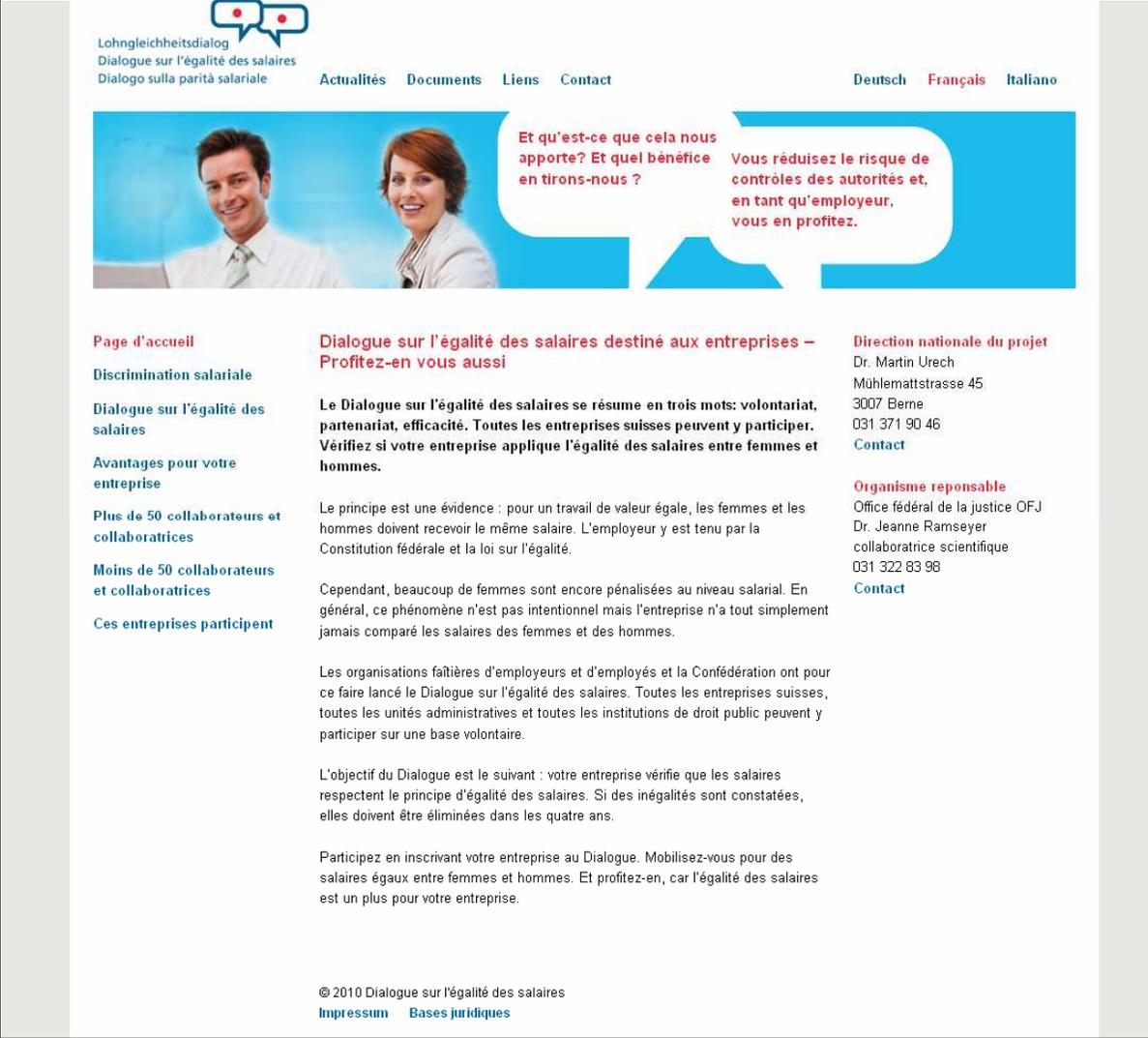
A ce jour, les entreprises et organisations suivantes ont obtenu le label Equal Salary (état septembre 2010):

- Montres Corum Sàrl, La Chaux-de-Fonds
- Centre Suisse d'électronique et de microtechnique, Neuchâtel
- Eglise réformée évangélique du Canton de Neuchâtel
- Services industriels de Genève
- Ville de Fribourg
- World Economic Forum, Genève

www.equalsalary.ch ou www.equalsalary.org

www.dialogo-parita-salariale.ch
www.lohngleichheitsdialog.ch
www.dialogue-egalite-salaires.ch

Travail.Suisse



Lohngleichheitsdialog
Dialogue sur l'égalité des salaires
Dialogo sulla parità salariale

Actualités Documents Liens Contact

Deutsch Français Italiano

Et qu'est-ce que cela nous apporte? Et quel bénéfice en tirons-nous ?

Vous réduisez le risque de contrôles des autorités et, en tant qu'employeur, vous en profitez.

Page d'accueil

Discrimination salariale

Dialogue sur l'égalité des salaires

Avantages pour votre entreprise

Plus de 50 collaborateurs et collaboratrices

Moins de 50 collaborateurs et collaboratrices

Ces entreprises participent

Dialogue sur l'égalité des salaires destiné aux entreprises – Profitez-en vous aussi

Le Dialogue sur l'égalité des salaires se résume en trois mots: volontariat, partenariat, efficacité. Toutes les entreprises suisses peuvent y participer. Vérifiez si votre entreprise applique l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

Le principe est une évidence : pour un travail de valeur égale, les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire. L'employeur y est tenu par la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité.

Cependant, beaucoup de femmes sont encore pénalisées au niveau salarial. En général, ce phénomène n'est pas intentionnel mais l'entreprise n'a tout simplement jamais comparé les salaires des femmes et des hommes.

Les organisations patronales d'employeurs et d'employés et la Confédération ont pour ce faire lancé le Dialogue sur l'égalité des salaires. Toutes les entreprises suisses, toutes les unités administratives et toutes les institutions de droit public peuvent y participer sur une base volontaire.

L'objectif du Dialogue est le suivant : votre entreprise vérifie que les salaires respectent le principe d'égalité des salaires. Si des inégalités sont constatées, elles doivent être éliminées dans les quatre ans.

Participez en inscrivant votre entreprise au Dialogue. Mobilisez-vous pour des salaires égaux entre femmes et hommes. Et profitez-en, car l'égalité des salaires est un plus pour votre entreprise.

Direction nationale du projet
Dr. Martin Urech
Mühlemattstrasse 45
3007 Berne
031 371 90 46
Contact

Organisme responsable
Office fédéral de la justice OFJ
Dr. Jeanne Ramseyer
collaboratrice scientifique
031 322 83 98
Contact

© 2010 Dialogue sur l'égalité des salaires
[Impressum](#) [Bases juridiques](#)

6e COC - 18 novembre 2010 - Frauenfeld TG



[Page d'accueil](#)

[Discrimination salariale](#)

[Dialogue sur l'égalité des salaires](#)

[Avantages pour votre entreprise](#)

[Plus de 50 collaborateurs et collaboratrices](#)

[Moins de 50 collaborateurs et collaboratrices](#)

[Ces entreprises participent](#)

**Plus de 50 collaborateurs et collaboratrices
voilà comment participer**



Direction nationale du projet

Dr. Martin Urech
Mühlemattstrasse 45
3007 Berne
031 371 90 46
[Contact](#)

Informations sur Logib

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Sajeela Regula Schmid
collaboratrice scientifique
031 325 13 34
[Contact](#)

Lien
[Logib](#)

Documents

«Voilà comment participer» –
Dossier information

109 Kb | PDF

Convention individuelle

265 Kb | DOC

Groupe d'accompagnement interne

36 Kb | PDF

Formulaire d'inscription

265 Kb | DOC

Formulaire d'inscription procédure simplifiée

275 Kb | DOC

Liste des spécialistes

42 Kb | PDF

Liste de contrôle relative à l'égalité salariale dans votre entreprise

- | | Oui | En partie | Non | | Oui | En partie | Non | | |
|----------|--|-----------|-----|--|-----------|---|-----|--|---|
| 1 | <p>Dans notre entreprise, nous avons déjà examiné si le principe de l'égalité salariale était respecté.</p> <p>La plupart du temps, savoir si les hommes et les femmes gagnent le même salaire pour un travail égal ou de valeur égale n'est malheureusement pas aisé à constater. C'est pourquoi il est indispensable de procéder à un contrôle.</p> | | |  | 6 | <p>Nous veillons à ne pas sous-évaluer les activités typiquement féminines (soit les activités qui sont en majorité effectuées par les femmes) par rapport aux activités typiquement masculines.</p> <p>En ce qui concerne les fonctions typiquement féminines ou masculines, la question de l'équivalence des activités mérite un intérêt particulier afin de permettre d'éviter toute discrimination.</p> | | |  |
| 2 | <p>Lorsque nous fixons le salaire à l'engagement ou dans le cadre d'adaptations ultérieures du salaire, nous veillons à traiter les femmes et les hommes de manière égale.</p> <p>Une politique salariale volontairement non sexiste garantit qu'aucune discrimination salariale non intentionnelle ne puisse survenir. Aujourd'hui encore, déjà au début de leur carrière professionnelle, les femmes se voient fréquemment défavorisées par rapport aux hommes sur le plan salarial.</p> | | |  | 7 | <p>Chez nous, les paiements spéciaux tels que participation aux bénéfices de l'entreprise, allocations uniques, bonus, avantages et prestations annexes sont octroyés aux femmes comme aux hommes à égalité.</p> <p>Il importe de respecter l'égalité de traitement aussi à l'occasion du versement de salaires extraordinaires.</p> | | |  |
| 3 | <p>Lorsque nous fixons le salaire, nous tenons compte, outre la formation et l'expérience, des exigences et des contraintes liées au poste de travail.</p> <p>Les différentes sortes d'exigences et de contraintes imposées par une activité professionnelle devraient être prises en compte de manière adéquate de façon à empêcher toute discrimination.</p> | | |  | 8 | <p>Dans les mêmes conditions, les femmes ont, aussi après un éventuel congé maternité, les mêmes possibilités de promotion et de formation continue que les hommes.</p> <p>Des critères de promotion et de formation continue clairement établis contribuent à éviter toute discrimination.</p> | | |  |
| 4 | <p>Chez nous, les exigences salariales des collaboratrices et collaborateurs ont peu d'influence sur la fixation du salaire.</p> <p>Les hommes posent plus volontiers des exigences salariales que les femmes, pour des montants plus élevés et ils négocient parfois plus âprement. Si les exigences salariales individuelles sont l'élément essentiel dictant la fixation du salaire, une discrimination salariale peut survenir.</p> | | |  | 9 | <p>Nos collaboratrices et collaborateurs sont au courant des composants de leur salaire et des critères établis pour la formation continue, les augmentations de salaire et les promotions.</p> <p>Lorsque les collaboratrices et collaborateurs ne savent pas comment leur salaire est fixé et en fonction de quels critères sont octroyées les augmentations de salaire, des rumeurs voire même de l'insatisfaction. Le danger de présence de discriminations salariales est grand.</p> | | |  |
| 5 | <p>Chez nous, les personnes employées à temps partiel reçoivent proportionnellement le même salaire que les personnes travaillant à temps complet.</p> <p>Lorsque les personnes employées à temps partiel sont moins bien rémunérées, des discriminations salariales peuvent survenir parce que les femmes sont plus souvent concernées par de tels contrats de travail.</p> | | |  | 10 | <p>Nos collaboratrices et collaborateurs peuvent aborder les questions de salaire et parler ouvertement de ceux-ci.</p> <p>Seuls les collaboratrices et collaborateurs qui peuvent se renseigner sur les salaires ont la possibilité de vérifier si leur salaire est éventuellement discriminatoire.</p> | | |  |

Je vous remercie de votre attention.