

# DOSSIER

Une série de publications  
de l'Union syndicale suisse

Dossier n° 156



Photo : Sabine Reber

## De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant !

Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse  
Première partie

Mai 2023  
Daniel Lampart/David Gallusser/  
Christina Werder

## Table des matières

1 Introduction	3
2 Le salaire d'un métier considéré comme typiquement féminin ne permet souvent pas de vivre	4
3 Métiers à majorité de femmes : des salaires plus bas, malgré une formation	5
4 L'expérience professionnelle et de vie vaut moins chez les femmes	9
5 Pas de 13 <sup>e</sup> salaire pour les femmes dans les branches à faible rémunération	14
6 Revendications	15
7 Annexe : données et méthode d'analyse	16
Description des données .....	16
Graphiques additionnels .....	17
Régressions des salaires.....	19

## 1 Introduction

Tant que les femmes auront de bas salaires qui ne leur permettent pas de vivre, ou à peine, elles ne connaîtront pas non plus de réelle égalité en termes de droit et de place dans la société. Car sans un bon salaire, il n'est pas non plus possible de mener une vie autonome. En plus de procurer un moins bon salaire, le fait de travailler dans un métier historiquement exercé en majorité par des femmes réduit aussi sensiblement les perspectives d'une évolution salariale favorable. C'est ce que nous démontrons dans le présent dossier. Il constitue la première partie d'une analyse en deux temps portant sur les salaires des gens qui travaillent en Suisse.

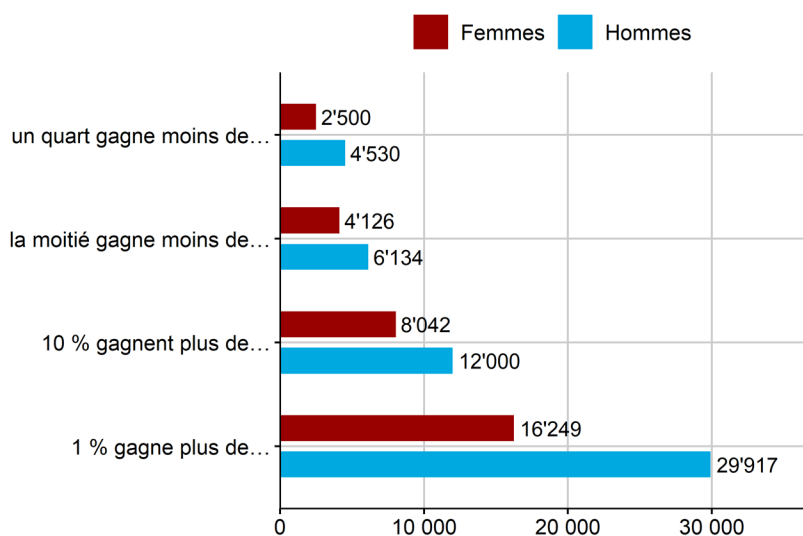
Bien que la position sociale des femmes se soit améliorée dans notre pays, les salaires restent un problème tenace. Le travail des femmes est toujours sous-évalué dans notre société. Aujourd'hui encore, ce qui était autrefois la norme sociale est malheureusement encore bien présent, à savoir que le travail rémunéré des femmes n'est pas destiné à leur assurer une existence économique propre. Autrefois, les salaires des femmes étaient souvent considérés comme simple appoint au revenu familial. Aujourd'hui, c'est complètement différent. Les salaires doivent assurer une existence autonome pour les femmes, aussi lorsqu'elles seront à la retraite.

## 2 Le salaire d'un métier considéré comme typiquement féminin ne permet souvent pas de vivre

Plus de la moitié des femmes gagne moins de 4200 francs par mois (avec 13 salaires mensuels). Et une femme sur quatre touche même 2500 francs par mois, voire moins. Une des raisons bien connues de cette situation est que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Pourquoi ? Essentiellement parce qu'elles assument une bien plus grande part de la prise en charge des enfants ou de proches. Ce qu'on ne dit presque jamais, par contre, c'est que même les salaires horaires des femmes sont nettement plus bas que ceux des hommes. Les professions majoritairement occupées par des femmes sont tout simplement moins bien rémunérées. Pourtant, elles sont souvent exigeantes et impliquent de grandes responsabilités. Même après un apprentissage, quatre femmes sur dix ont un salaire inférieur à 5000 francs par mois (si l'on extrapole à un temps plein, avec 13 salaires mensuels). Les professions de prise en charge des enfants ou des personnes âgées en sont des exemples. En outre, l'expérience professionnelle est moins payante pour les femmes. Les suppléments de salaire liés à l'expérience et à l'ancienneté sont globalement moins élevés chez les femmes que chez les hommes.

### Seuils de revenu selon la statistique de l'AVS

Revenu soumis à l'AVS, en francs par mois, en comptant 13 salaires mensuels, 2020 ; les revenus ne sont pas standardisés pour taux d'activité différents



Source: Statistique de l'AVS, calculs USS

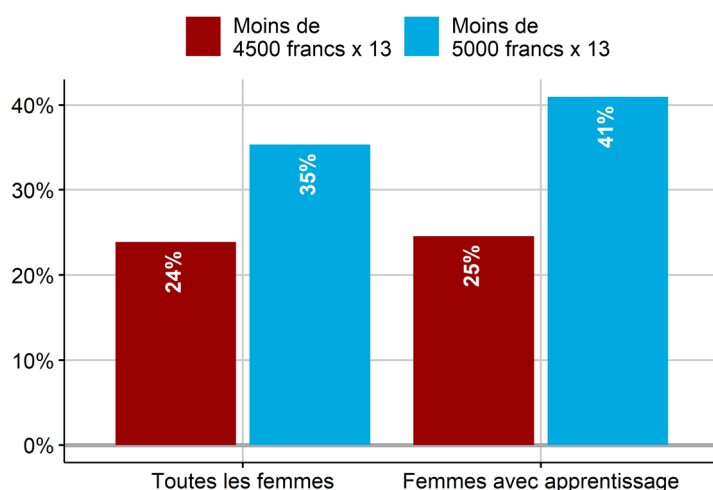
Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à devoir travailler pour un bas salaire. Concrètement, cela signifie que plus de 500 000 femmes en Suisse gagnent moins de 4500 francs, (convertis en semaine de 40 heures, avec 13 salaires mensuels). Les personnes qui ont un bas salaire en subiront les conséquences toute leur vie. En effet, la rente de vieillesse dépend en grande partie du salaire. Il n'y a que dans l'AVS que les tâches d'éducation et d'assistance donnent droit à une rente plus élevée.

### 3 Métiers à majorité de femmes : des salaires plus bas, malgré une formation

Il va de soi aujourd'hui que les femmes ont une formation. Plus de 93 % des femmes de 25 à 39 ans, actives professionnellement, ont soit fait un apprentissage, obtenu une maturité ou suivi une formation tertiaire. Mais la question est de savoir si cette formation en vaut la peine. Et il y a en réalité un grand besoin d'agir. Car même avec un apprentissage, de nombreuses femmes ont un salaire relativement bas. Quatre femmes sur dix ayant fait un apprentissage gagnent moins de 5000 francs par mois (temps plein, 13 salaires mensuels). Et une femme sur quatre touche même moins de 4500 francs, malgré un diplôme de formation professionnelle.

#### Part des bas salaires chez les femmes selon la formation la plus élevée avec un 13<sup>e</sup> salaire<sup>1</sup>

Part des femmes avec un salaire inférieur à 4500 francs, resp. 5000 francs (semaine de 40 heures et 13<sup>e</sup> salaire), 2020



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

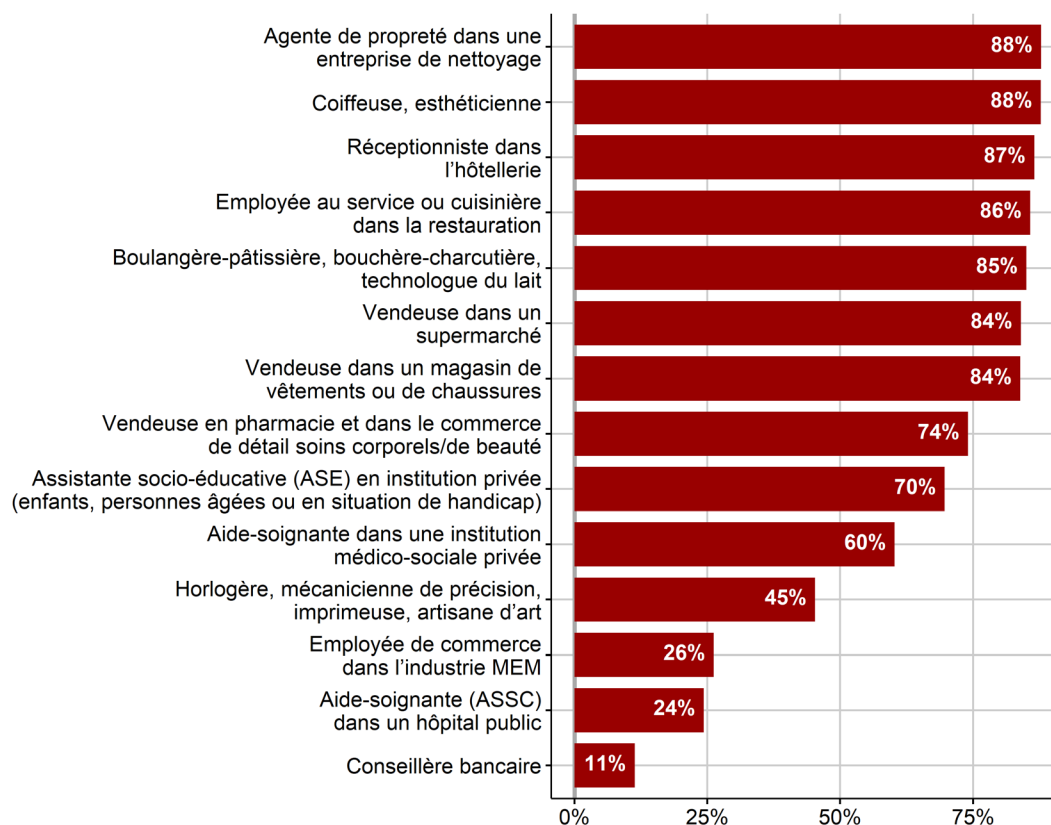
Les femmes travaillant dans le secteur des services sont particulièrement touchées. Même formées, les vendeuses, coiffeuses ou employées de service, les boulangères ou les assistantes en pharmacie ont pour la plupart des salaires inférieurs à 5000 francs. Idem pour les assistantes socio-éducatives qui s'occupent de ce que nous avons de plus précieux, à savoir nos enfants : elles gagnent souvent moins de 5000 francs, bien qu'elles aient suivi une formation de trois ans.

Dans toutes ces professions, la grande majorité des personnes sont des femmes : 73 % pour les vendeuses, 87 % pour les assistantes socio-éducatives (crèches : 93 % ; « institutions » : 87 %, santé : 84 %), 77 % des employées de service dans l'hôtellerie-restauration et même 88 % pour les métiers du secteur de la coiffure et des soins de beauté. Les salaires plus bas que reçoivent toutes ces personnes montrent malheureusement assez clairement que l'on accorde moins de valeur au travail des femmes.

<sup>1</sup> Le graphique figurant dans l'annexe montre la part des bas salaires aussi chez les femmes qui ne touchent pas de 13<sup>e</sup> salaire.

## Part des bas salaires chez les femmes avec apprentissage, selon la profession<sup>2</sup>

Part des femmes avec un apprentissage et un salaire inférieur à 5000 francs (semaine de 40 heures et 13<sup>e</sup> salaire), 2020



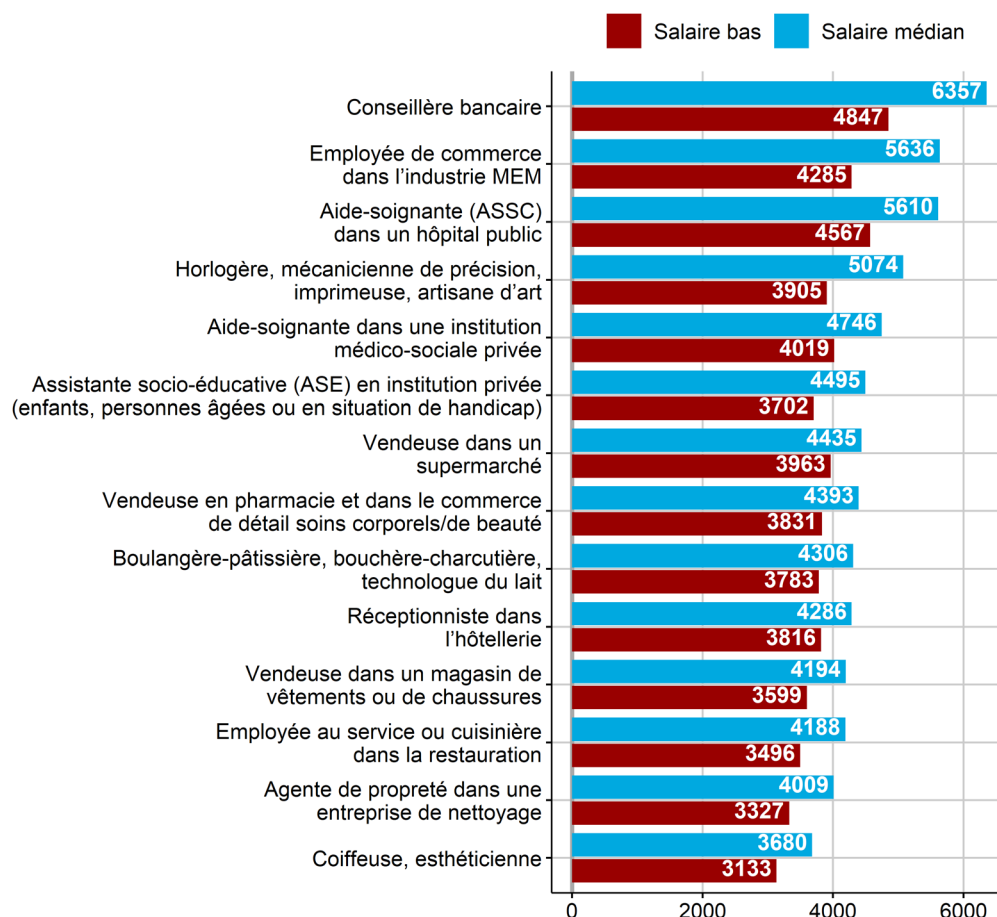
Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

Exprimé en francs, le problème devient encore plus évident. Prenons l'exemple des vendeuses dans les commerces de vêtements et de chaussures : leur salaire médian est de 4194 francs par mois. Et le salaire bas (c'est-à-dire : 10 % des personnes gagnent encore moins) n'est plus que de 3599 francs. Impossible avec un tel salaire de vivre de façon indépendante, d'autant moins si on a des enfants.

<sup>2</sup> Les définitions exactes des professions se trouvent dans l'annexe.

## Salaires bas et médians chez les femmes avec un apprentissage, selon la profession

Salaires mensuels bruts bas (10 % gagnent moins) et médians (50 % gagnent moins) (standardisé sur une semaine de 40 heures avec 13 mois de salaire), 2020



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

La corrélation entre profession dite « de femmes » et salaire plus bas est avant tout un problème que l'on constate dans le secteur privé. C'est ce que montre une analyse détaillée de l'enquête sur la structure des salaires. Plus la proportion de femmes est élevée dans une branche, plus la part de personnel qualifié percevant un salaire inférieur à 5000 francs est importante. Ainsi, dans les salons de coiffure, les instituts de beauté et autres prestataires de services aux personnes, trois employé-e-s sur quatre sont des femmes. La part des femmes ayant un salaire inférieur à 5000 francs s'élève ici à 60 %. À l'inverse, les femmes sont mieux payées dans les branches où les hommes sont majoritaires : dans l'industrie des machines par exemple, où seulement 14 % des employé-e-s sont des femmes, 17 % des femmes ayant fait un apprentissage ont un salaire inférieur à 5000 francs.

Nous observons cette corrélation même si nous tenons compte du fait que les salarié-e-s dans les branches où les femmes ou les hommes sont majoritaires n'ont pas les mêmes tâches ni le même type d'employeur. Ainsi, une femme ayant fait un apprentissage gagne en moyenne environ 1 % de moins qu'une autre femme avec apprentissage et présentant les mêmes caractéristiques (âge,

ancienneté, position, groupe professionnel, taille de l'entreprise, secteur économique, région, etc.), mais qui travaille dans une branche où la part de femmes est inférieure de 10 points de pourcentage.

Ce problème est moins aigu dans le secteur public. Par exemple, les salaires des femmes avec apprentissage dans les hôpitaux publics sont rarement inférieurs à 5000 francs, bien que la santé soit un secteur à forte proportion de femmes. Le service public assure un meilleur financement de ces prestations fournies majoritairement par des femmes. Les conventions collectives de travail (CCT) et les échelles salariales fixes empêchent en outre les employeurs de pousser trop à la baisse les salaires des femmes.

À l'inverse, il n'est guère surprenant que nous trouvions des salaires plus bas chez les employeurs privés du secteur de la santé et du social. Cela vaut aussi bien pour les hôpitaux et les établissements de soins que pour les structures d'accueil. Ainsi, le salaire médian des personnes qualifiées qui s'occupent d'enfants, de personnes âgées ou de personnes en situation de handicap dans une institution privée est de 4495 francs (plein temps, 13 salaires mensuels). Dans une institution publique, il est nettement plus élevé, soit 5277 francs. Ces constats issus du secteur de la santé et de l'action sociale montrent bien qu'un financement adéquat et des salaires équilibrés permettent de lutter efficacement contre la dévalorisation du travail des femmes.



## 4 L'expérience professionnelle et de vie vaut moins chez les femmes

La plupart des femmes continuent à exercer une activité professionnelle même en ayant des enfants en bas âge.<sup>3</sup> Les interruptions prolongées sont devenues l'exception. Il en allait tout autrement auparavant : en 1980, moins d'une mère sur quatre exerçait une activité rémunérée (23 %).<sup>4</sup> Aujourd'hui, quatre mères sur cinq exercent une activité professionnelle. Parce que la position des femmes dans la société a changé. Et parce que de nombreuses revendications féministes en faveur de l'égalité des droits ont abouti et que les femmes sont plus indépendantes.<sup>5</sup> L'indépendance économique passe par l'égalité salariale et par des salaires plus élevés dans les secteurs majoritairement occupés par des femmes.

Comme la grande majorité des mères n'exerçaient pas une activité salariée auparavant, la carrière professionnelle et l'évolution salariale qui en découle n'avaient pas beaucoup d'importance. Aujourd'hui, la situation est très différente. Pourtant, la réalité salariale reste malheureusement encore bien ancrée dans ce monde d'avant. Non seulement le niveau des salaires des femmes est insuffisant, mais aussi leur évolution. L'expérience professionnelle et humaine supplémentaire n'est pas assez prise en compte pour augmenter les salaires des femmes de manière équitable. Cela se traduit de deux façons : d'une part, un pourcentage élevé de femmes ayant une bonne formation (apprentissage) gagnent toujours moins de 5000 francs par mois, même après de nombreuses années de service ; d'autre part, l'influence mesurable de l'ancienneté et de l'âge est faible, surtout dans les professions dites « de femmes ».

Le fait que les travailleuses qualifiées ne gagnent pas plus de 5000 francs malgré un apprentissage n'est pas un problème qui touche seulement les personnes en début de carrière, comme on le prétend parfois. Au contraire : souvent, il s'agit de femmes avec une certaine expérience professionnelle et de vie. Après un apprentissage, une femme de 26 à 35 ans sur trois gagne moins de 5000 francs par mois. Et même dans les groupes d'âge suivants, c'est le cas encore pour une femme sur quatre.

---

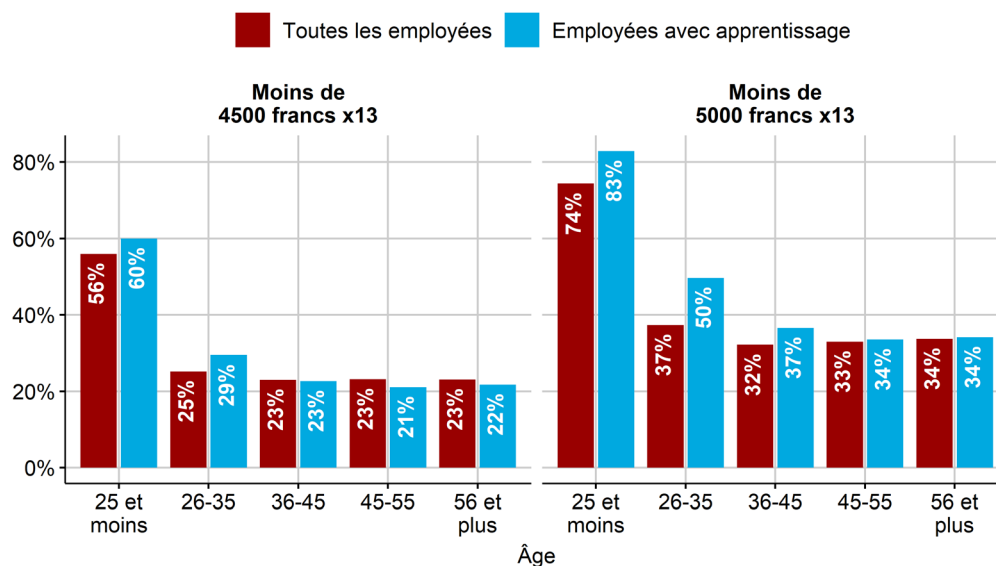
<sup>3</sup> 75 % contre 90 % avant la maternité, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.23329563.html>.

<sup>4</sup> F. Giudici & R. Schumacher (2017). Le travail des mères en Suisse : évolution et déterminants individuels. [https://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2017/10/Giudici\\_Schumacher\\_Travail\\_meres\\_101017.pdf](https://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2017/10/Giudici_Schumacher_Travail_meres_101017.pdf).

<sup>5</sup> OFS (2022). Les mères sur le marché du travail en 2021. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.23329563.html>.

## Part des bas salaires, selon l'âge

Part des employées ayant des salaires inférieurs à 4500, respectivement 5000 francs (standardisé à la semaine de 40 heures, avec 13 salaires mensuels, 2020

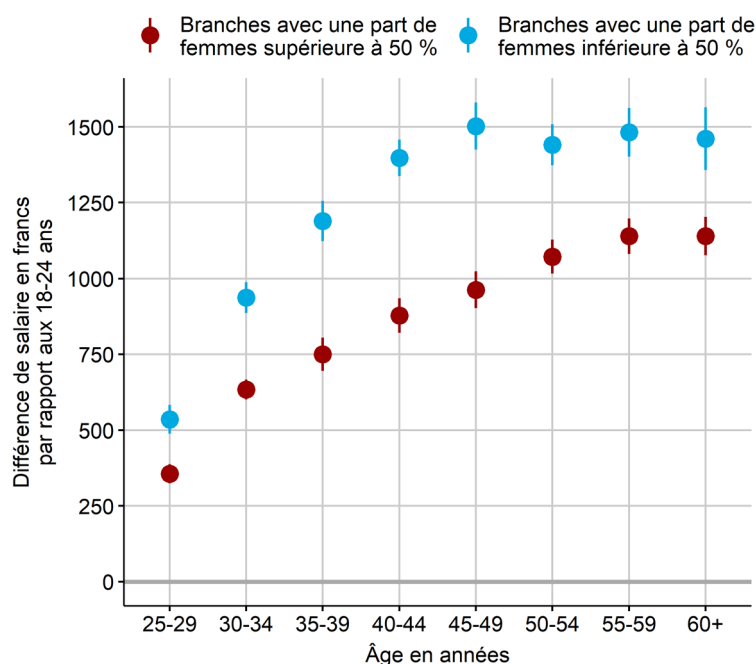


Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

Le problème est particulièrement aigu dans les branches à majorité de femmes du secteur privé : leurs salaires augmentent moins que dans les branches où les hommes sont les plus nombreux. Dans ces branches, les femmes au début de la cinquantaine gagnent 1072 francs (valeur médiane) de plus par mois que leurs collègues (femmes) au début de la vingtaine (pour une semaine de 40 heures et 13 salaires mensuels). Dans les branches à majorité d'hommes, cette progression est de 1440 francs, soit nettement plus forte. La différence entre les salaires des femmes ayant fait un apprentissage dans des branches dites « de femmes » et ceux des femmes avec la même formation dans des branches considérées comme typiquement « d'hommes » est la plus grande chez les femmes d'âge moyen. Soit précisément au moment où elles sont nombreuses à assumer des obligations familiales.

## Évolution des salaires des femmes avec apprentissage, en fonction de l'âge

Le graphique ci-dessous montre de combien le salaire mensuel brut (salaire médian, pour une semaine de 40 heures et 13 salaires mensuels) des femmes avec apprentissage travaillant dans le secteur privé est supérieur à celui de leurs collègues disposant la même qualification de 18 à 24 ans, en fonction de l'âge.<sup>6</sup>



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

Le résultat ne change guère si nous prenons en compte l'influence de l'ancienneté en plus de celle de l'âge. Certes, l'influence directe de l'âge – telle que mesurée – a tendance à diminuer. Si les salaires augmentent avec l'âge, c'est aussi parce que l'ancienneté dans l'entreprise s'accroît en parallèle. Mais dans les branches à majorité de femmes, ce n'est pas seulement l'âge qui est moins bien récompensé, mais aussi l'ancienneté. Dans ces branches, les salaires des collaboratrices de longue date ayant fait un apprentissage diffèrent moins des salaires des nouvelles employées que dans les branches à majorité d'hommes.<sup>7</sup>

L'évolution insuffisante des salaires avec l'âge ne s'explique pas par les différences de fonction des employées dans les secteurs à prédominance féminine. Elle ne s'explique pas non plus par les conditions spécifiques des branches, qui ne sont pas liées à la proportion de femmes.<sup>8</sup> Il est plutôt vraisemblable que les employeurs des branches occupant majoritairement des femmes

<sup>6</sup> L'évolution salariale a été estimée avec une régression médiane, lors de laquelle le salaire mensuel brut (standardisé à une semaine de 40 heures) des femmes avec apprentissage travaillant dans le secteur privé ont été régressés sur les groupes d'âge qui interagissent avec un indicateur définissant les branches « féminines » (c'est-à-dire celles comptant une part de femmes supérieure à 50 % selon le genre NOGA à six chiffres) et d'autre part sur une variable pour la position professionnelle. Les erreurs-types pour des intervalles de confiance de 95 % reposent sur des répliques 200-Bootstrap et tiennent compte du regroupement des erreurs au niveau des entreprises.

<sup>7</sup> Pour plus de détails, voir l'analyse des régressions dans l'annexe.

<sup>8</sup> La corrélation entre branches « féminines » et absence d'évolution salariale avec l'âge apparaît également lorsque l'on vérifie statistiquement les groupes professionnels, les branches, la taille de l'entreprise et la région. Des résultats supplémentaires de régressions salariales se trouvent dans l'annexe.

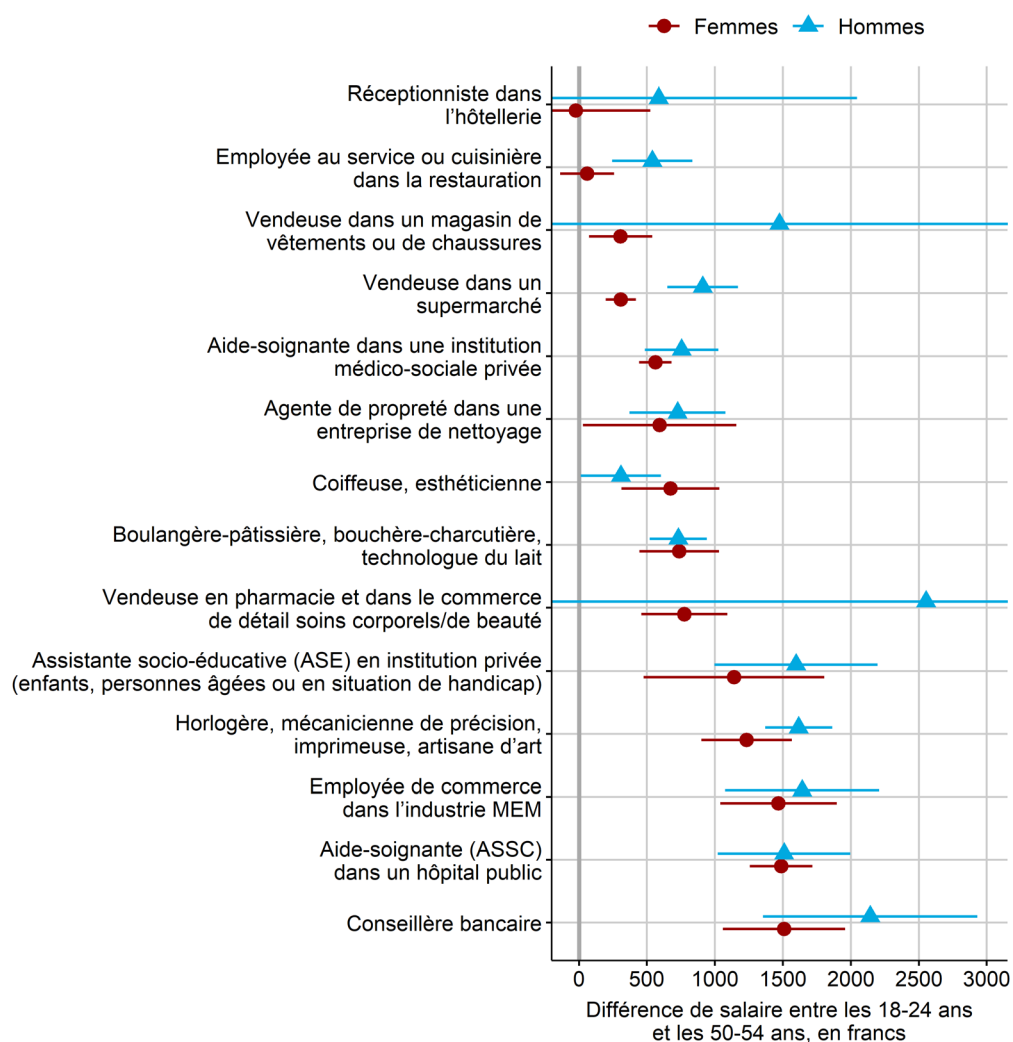
profitent des obligations familiales de leurs employées pour faire baisser les salaires. Lorsque les femmes sont nombreuses à travailler dans une branche, il est plus facile d'exercer cette pression.

Dans les branches où les hommes sont majoritaires, les employeurs devraient en revanche pousser plus loin la discrimination entre les femmes et les hommes s'ils veulent maintenir les salaires des femmes à un bas niveau. Par contre, ces mêmes employeurs doivent moins tenir compte des obligations familiales de leurs employé-e-s, ce qui fait qu'ils ont moins de marge de manœuvre pour pousser les salaires à la baisse. Nous constatons donc que les femmes sont certes moins bien payées que leurs collègues masculins, même dans ces branches. Néanmoins, celles qui sont au bénéfice d'un apprentissage dans ces branches-là gagnent plus que leurs homologues travaillant dans des branches à prédominance féminine.

L'hôtellerie-restauration est l'un des secteurs typiquement occupé en majorité par des femmes où l'évolution des salaires est la plus mauvaise. L'expérience des femmes dans cette branche ne semble avoir aucune valeur aux yeux des employeurs : au début de la cinquantaine, une travailleuse ne gagne en général pas plus que ses jeunes collègues de 20-25 ans. Dans le commerce de détail aussi, l'expérience du personnel est peu valorisée. Il y a d'autres secteurs dans lesquels les femmes ne progressent que modestement sur le plan salarial au cours de leur vie professionnelle : le nettoyage, la garde et l'assistance, les soins ou les métiers de la transformation des aliments. Et ce sont toutes des professions à prédominance féminine où les salaires sont déjà très bas en général.

## Influence de l'âge sur le salaire médian

Différence salariale<sup>9</sup> (salaire mensuel brut pour une semaine de 40 heures et 13 salaires mensuels) entre salarié-e-s avec apprentissage âgés de 50 à 54 ans et ceux âgés de 18 à 24 ans



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

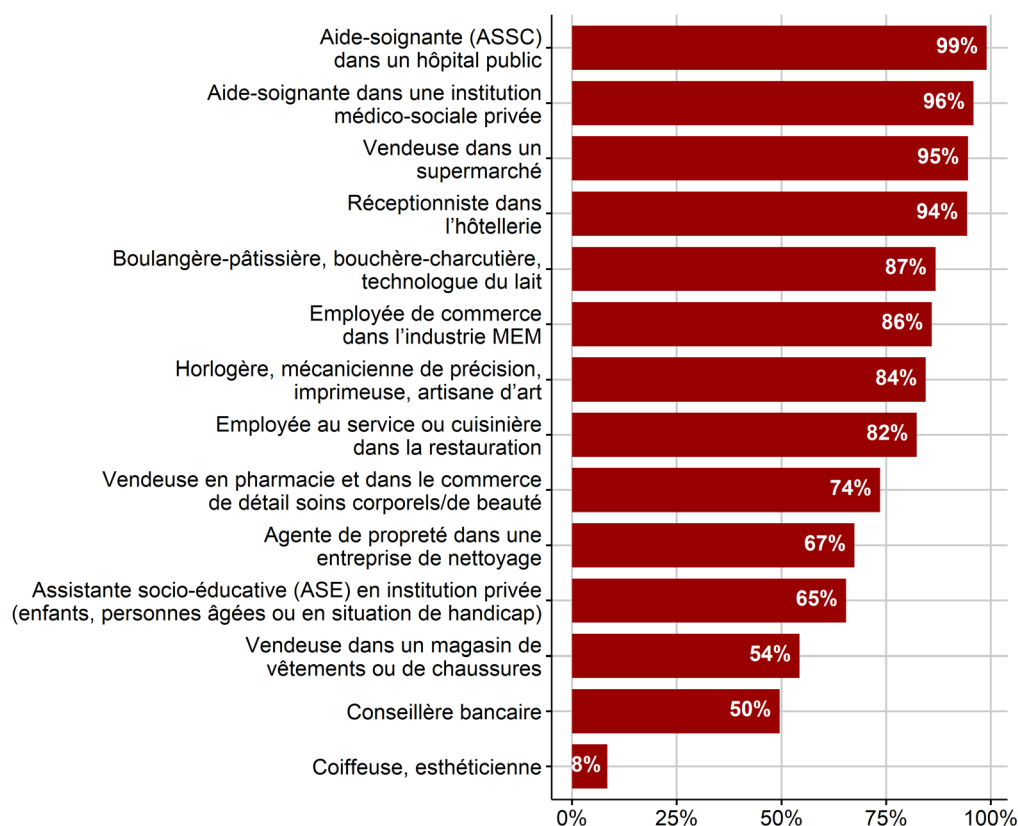
<sup>9</sup> Estimé à l'aide de régressions médianes dans lesquelles le salaire mensuel brut standardisé en francs a été régressé sur le genre en interaction avec les groupes d'âge et une variable de contrôle pour la position professionnelle. Les barres d'erreur montrent un intervalle de confiance de 95 % basé sur des répliquions 200-Bootstrap.

## 5 Pas de 13<sup>e</sup> salaire pour les femmes dans les branches à faible rémunération

En Suisse, le 13<sup>e</sup> salaire va désormais de soi pour la plupart des travailleuses et travailleurs : environ huit salarié-e-s sur dix touchent un salaire mensuel supplémentaire. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour de nombreuses femmes exerçant des métiers considérés comme « féminins » et percevant des bas salaires. Ce sont pourtant elles qui auraient le plus besoin d'un tel supplément de salaire. Pour les coiffeuses et les esthéticiennes, recevoir un salaire mensuel supplémentaire en fin d'année demeure un rêve inaccessible pour l'instant. Dans certains secteurs du commerce de détail, comme les magasins de vêtements et de chaussures, le 13<sup>e</sup> salaire n'est de loin pas non plus la norme.

### Part des femmes touchant un 13<sup>e</sup> salaire

Part de toutes les femmes avec apprentissage et qui touchent un 13<sup>e</sup> salaire, selon le métier et la branche, 2020



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

## 6 Revendications

De nombreuses femmes touchent des salaires qui suffisent à peine pour vivre, même lorsqu'elles ont accompli une formation professionnelle (apprentissage). Les possibilités d'évolution salariale sont trop faibles. Cela crée des incitations négatives à la reprise et au maintien dans la vie professionnelle en cas d'interruption liées aux tâches familiales, avec des conséquences négatives aussi pour la prévoyance vieillesse. Il est grand temps que cela change. Les mesures suivantes doivent être prises en priorité.

- Au moins 5000 francs par mois pour toute personne qui a fait un apprentissage. Les conventions collectives de travail (CCT) doivent fixer des salaires minimums en conséquence. Là où il n'y a pas de CCT, par exemple pour les crèches ou dans le commerce de détail, il faut en introduire.
- Personne ne devrait gagner moins de 4500 francs par mois. C'est le montant de référence de la politique salariale des syndicats. Dans l'immédiat, l'objectif – respectivement le minimum absolu – doit être un salaire de 4000 francs (x13).
- Il faut un 13<sup>e</sup> salaire pour tout le monde.
- Des mesures fermes et systématiques doivent être prises contre la discrimination salariale : des analyses salariales dans toutes les entreprises et des sanctions efficaces lorsque de telles discriminations sont constatées.
- L'égalité salariale et la hausse des salaires des femmes doivent faire partie intégrante de toutes les négociations entre partenaires sociaux.
- L'accueil des enfants doit être organisé en tant que service public afin de permettre une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes.
- Des investissements publics plus élevés dans le service public doivent aussi amener de meilleures conditions de travail dans l'accueil des enfants, la santé et l'action sociale.

## 7 Annexe : données et méthode d'analyse

### Description des données

Pour cette analyse, nous avons exploité des données individuelles de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) 2020 de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Avec l'ESS, l'OFS recense tous les deux ans auprès des employeurs environ un tiers des salaires versés en Suisse. Cette enquête permet donc de réaliser des analyses détaillées des salaires suisses. Dans notre analyse, nous prenons en compte tous les salaires des personnes employées qui ne sont ni en apprentissage, ni en stage, ni en atelier protégé. Nous considérons aussi bien les salaires des personnes résidant en Suisse que ceux des frontalières et frontaliers.

Les salaires que nous comparons dans l'analyse se réfèrent à des salaires bruts avec 13<sup>e</sup> mois, bonus, gratifications, primes pour travail en équipe et autres primes de pénibilité. Afin de pouvoir comparer les salaires des employé-e-s ayant des taux d'occupation différents, les salaires ont été standardisés sur la base d'une semaine de 40 heures et de 13 salaires mensuels. Les salaires mensuels indiqués correspondent donc à ce qu'une personne reçoit 13 fois par an si elle travaille à plein temps 40 heures par semaine.

Pour évaluer la part des bas salaires, nous avons fait le rapport entre le nombre de tous les employé-e-s dont le salaire est inférieur au seuil mentionné avec le nombre total d'employé-e-s, et ce indépendamment du taux d'activité. En revanche, pour les salaires indiqués (c'est-à-dire les salaires bas et médians ainsi que l'évolution des salaires selon l'âge), nous avons comparé les employé-e-s en équivalents temps plein (c'est-à-dire que le salaire médian correspond au salaire par rapport auquel 50 % de tous les emplois à temps plein et les sans-emploi sont moins bien payés).

L'ESS permet d'analyser les salaires des employé-e-s en fonction de leur niveau de formation le plus élevé. Les employé-e-s avec apprentissage ont soit un certificat fédéral de capacité (CFC), soit une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) comme diplôme le plus élevé. La LSE ne permet pas de faire de distinction entre les diplômes CFC et AFP.

Les exemples de professions mentionnés dans ce dossier se rapportent toujours à des employé-e-s avec apprentissage (CFC/AFP) dans les combinaisons de professions et de branches suivantes :

- Vendeuses en supermarché : groupe de professions CITP 52 dans la branche NOGA 471
- Vendeuses en pharmacie ou dans le domaine parfumerie/produits de beauté (commerce de détail) : groupe de professions CITP 52 dans les branches NOGA 4773, 4774 et 4775
- Vendeuses dans le commerce de vêtements et de chaussures : groupe de professions CITP 52 dans la branche NOGA 4771 et 4772
- Assistante socio-éducative (ASE) s'occupant d'enfants, de personnes âgées ou en situation de handicap dans des institutions privées : groupe de professions CITP 53 dans la branche NOGA 88 hors employeurs publics
- Employée de service et cuisinière dans la restauration: groupe de professions CITP 51 dans la branche NOGA 56
- Coiffeuse, esthéticienne : groupe de professions CITP 51 dans la branche NOGA 9602

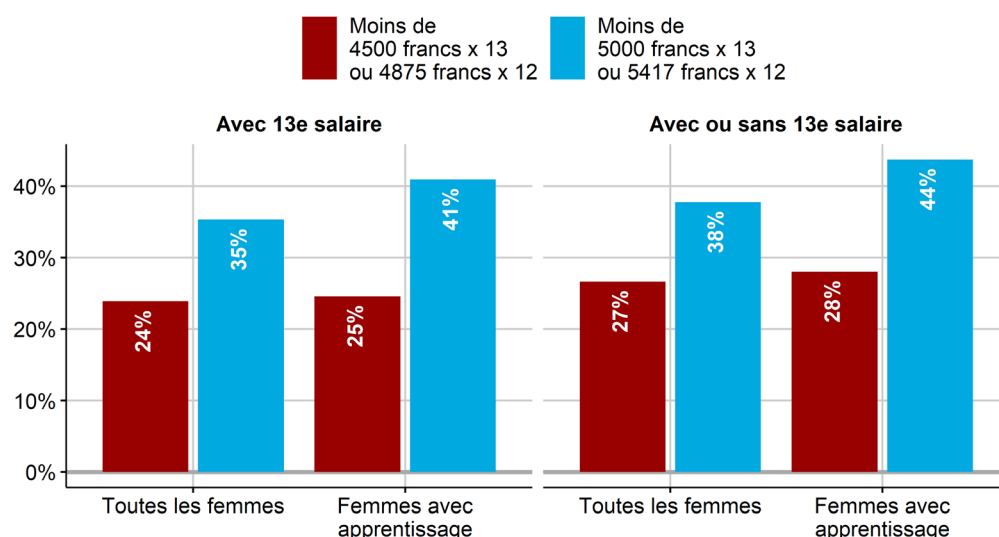


- Horlogère, mécanicienne de précision, imprimeuse, artisane d'art : groupe de professions CITP 73 dans l'économie en générale
- Assistante en soins et santé communautaire (ASSC) dans un hôpital public : groupe de professions CITP 32 dans la branche NOGA 86 et chez des employeurs du secteur public
- Aide-soignante (ASSC, ASA) dans un établissement médico-social (EMS) privé : groupe de professions CITP 53 dans la branche NOGA 871 et 873 pour un employeur privé
- Employées de commerce dans l'industrie MEM : groupe de professions CITP 41 dans les branches NOGA 24 à 30 (sans industrie horlogère)
- Boulangère-pâtissière, bouchère-charcutière, technologue du lait : groupe de professions CITP 75 dans les branches NOGA 101, 105, 107, 4722, 4724 et 4729
- Agente de propreté dans une entreprise de nettoyage : groupe de professions CITP 51 et 91 dans les branches NOGA 811 et 812
- Réceptionniste dans l'hôtellerie: groupe de professions CITP 42 dans la branche NOGA 55
- Conseillère à la clientèle dans une banque : groupe de professions CITP 42 dans la branche NOGA 64

## Graphiques additionnels

### Part de bas salaires chez les femmes avec un 13<sup>e</sup> mois

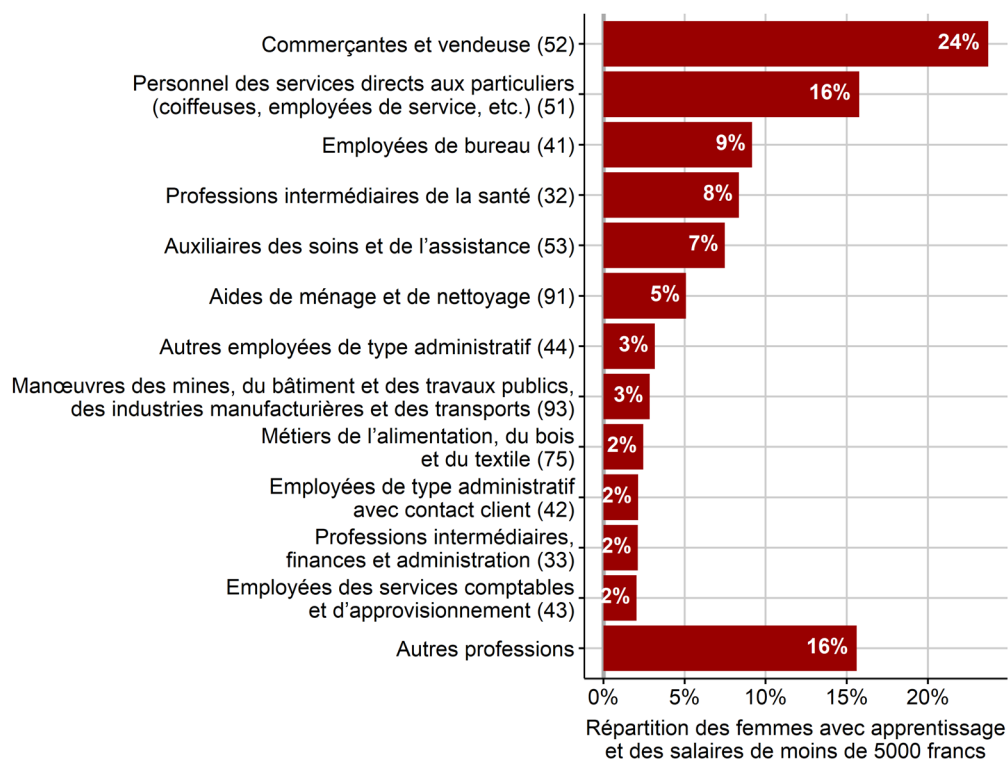
Part des femmes avec des salaires mensuels bruts (y c. bonus, prime d'équipe et de pénibilité) inférieurs à 4500, resp. 5000 francs (x13) ou 4875, resp. 5417 francs (x12), pour une semaine de 40 heures, économie globale en 2020



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

## Répartition des femmes avec apprentissage et des salaires de moins de 5000 francs

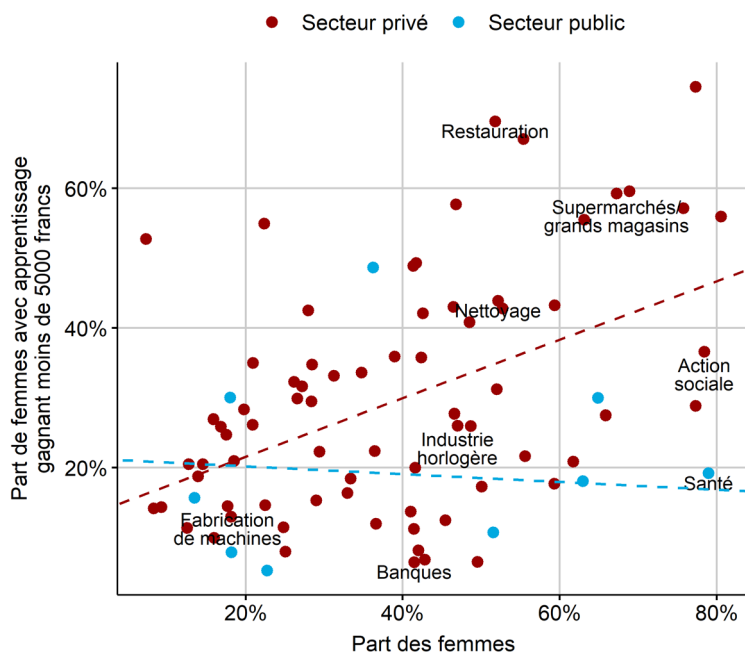
Part des groupes de professions CITP parmi toutes les femmes ayant un apprentissage et un salaire mensuel brut standardisé (y c. une éventuelle part du 13<sup>e</sup> salaire, du bonus, de la prime d'équipe et de pénibilité) de moins de 5000 francs sur la base d'une semaine de 40 heures et de 12 salaires mensuels, dans l'économie globale



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

## Proportion de femmes par rapport à la part des bas salaires dans les branches

Part des femmes avec apprentissage ayant des salaires mensuels bruts standardisés (y compris 13<sup>e</sup> salaire, bonus, primes d'équipe et de pénibilité) inférieurs à 5000 francs pour une semaine de 40 heures par rapport à la part des femmes dans la branche (divisions NOGA). La ligne traitillée rouge indique la tendance pour les branches avec une part d'emplois des entreprises publiques supérieure à 30 %, la droite bleue la tendance avec une part de ces emplois inférieure à 30 %.



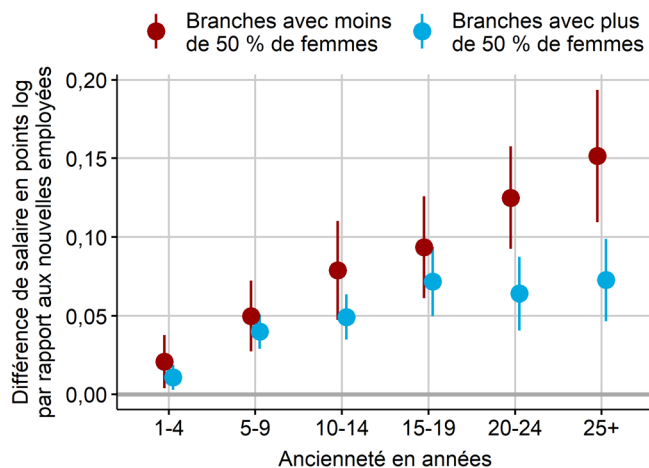
Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

## Régressions des salaires

Nous avons déterminé l'influence de l'âge sur les salaires à l'aide de plusieurs régressions salariales. Les graphiques du chapitre 3 utilisent tous des régressions médianes. Les spécifications sont détaillées dans les notes de bas de page. On y trouve des résultats supplémentaires sur la relation entre l'âge et l'ancienneté ainsi que les salaires dans les branches occupées en majorité par des femmes.

## Évolution selon l'ancienneté des salaires des femmes avec apprentissage

Ce graphique montre de combien le salaire attendu pour des femmes avec apprentissage augmente avec l'ancienneté.<sup>10</sup> C'est la différence avec les femmes plus jeunes (18-24 ans) qui est illustrée.



Source : Enquête sur la structure des salaires 2020 de l'OFS, calculs USS

<sup>10</sup> L'évolution des salaires a été estimée avec une régression des moindres carrés lors de laquelle le salaire brut mensuel logarithmique (standardisé à une semaine de 40 heures) des femmes avec apprentissage travaillant dans l'économie privée a été régressé sur les groupes d'âge et les groupes d'ancienneté. Par ailleurs, les interactions de ces groupes avec un indicateur de branche occupée par une majorité de femmes (= part de femmes supérieure à 50 % sur le genre NOGA à six chiffres) et d'autre part sur une variable pour la position professionnelle. Les intervalles de confiance de 95 % tiennent compte du regroupement des erreurs au niveau des entreprises.

## Coefficient d'âge et d'ancienneté pour les femmes avec apprentissage

Ce tableau montre les coefficients des régressions des moindres carrés du salaire brut mensuel logarithmique (standardisé à une semaine de 40 heures) des femmes avec apprentissage dans l'économie privée sur l'âge et la position professionnelle (modèle 1). Le modèle 2 ajoute l'influence de l'ancienneté dans son estimation. Le modèle 3 fait en plus le contrôle pour le groupe de professions CITP, la division NOGA à deux chiffres, la taille de l'entreprise ainsi que la grande région du marché du travail. Les erreurs-types tiennent compte du regroupement des erreurs au niveau des entreprises.

	(1)	(2)	(3)
25-29 ans	0,104 *** (0,004)	0,095 *** (0,004)	0,077 *** (0,004)
30-34 ans	0,180 *** (0,006)	0,164 *** (0,006)	0,134 *** (0,006)
35-39 ans	0,215 *** (0,010)	0,196 *** (0,010)	0,158 *** (0,007)
40-44 ans	0,253 *** (0,012)	0,226 *** (0,011)	0,185 *** (0,007)
45-49 ans	0,266 *** (0,011)	0,235 *** (0,010)	0,195 *** (0,008)
50-54 ans	0,270 *** (0,009)	0,233 *** (0,008)	0,201 *** (0,008)
55-59 ans	0,271 *** (0,008)	0,221 *** (0,007)	0,200 *** (0,008)
60 ans & plus	0,266 *** (0,008)	0,207 *** (0,008)	0,190 *** (0,009)
Ancienneté 1-4 ans		0,014 *** (0,004)	0,010 ** (0,003)
Ancienneté 5-9 ans		0,047 *** (0,006)	0,038 *** (0,004)
Ancienneté 10-14 ans		0,067 *** (0,009)	0,051 *** (0,005)
Ancienneté 15-19 ans		0,086 *** (0,011)	0,071 *** (0,007)
Ancienneté 20-24 ans		0,095 *** (0,013)	0,078 *** (0,007)
Ancienneté 25 ans & plus		0,126 *** (0,017)	0,084 *** (0,009)
N	296'181	252'661	226'930
Adj. R2	0,144	0,142	0,408

\*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01 ; \* p < 0,05.

## Coefficient d'âge et d'ancienneté pour les femmes avec apprentissage dans les secteurs typiquement « féminins » et « masculins »

Ce tableau montre les coefficients des régressions des moindres carrés du salaire brut mensuel logarithmique (standardisé à une semaine de 40 heures) des femmes avec apprentissage dans l'économie privée. Les modèles 1 à 3 ont la même spécification que les modèles correspondants dans le tableau ci-dessus, à la différence que l'âge et l'ancienneté interagissent avec un indicateur de secteur dit « féminin ». Le modèle 4 complète le modèle 3 en ajoutant en plus des interactions entre l'indicateur des secteurs dits « féminins » et les groupes d'âge. Les erreurs standard tiennent compte du regroupement des erreurs au niveau des entreprises.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Part de femmes > 50 %	-0,075 *** (0,008)	-0,071 *** (0,010)	0,026 (0,013)	-0,016 (0,010)
25-29 ans	0,114 *** (0,006)	0,102 *** (0,007)	0,090 *** (0,007)	0,016 (0,027)
30-34 ans	0,199 *** (0,011)	0,179 *** (0,011)	0,162 *** (0,008)	0,145 *** (0,024)
35-39 ans	0,246 *** (0,021)	0,224 *** (0,021)	0,189 *** (0,009)	0,121 *** (0,033)
40-44 ans	0,286 *** (0,024)	0,255 *** (0,024)	0,225 *** (0,010)	0,112 ** (0,038)
45-49 ans	0,303 *** (0,022)	0,261 *** (0,021)	0,243 *** (0,012)	0,097 * (0,045)
50-54 ans	0,289 *** (0,017)	0,241 *** (0,016)	0,239 *** (0,011)	0,163 *** (0,033)
55-59 ans	0,285 *** (0,015)	0,220 *** (0,016)	0,235 *** (0,013)	0,119 ** (0,042)
60 ans & plus	0,279 *** (0,015)	0,202 *** (0,015)	0,218 *** (0,014)	0,211 *** (0,039)
Part de femmes > 50% * âge 25-29 ans	-0,022 ** (0,008)	-0,015 (0,008)	-0,018 * (0,008)	-0,036 ** (0,011)
Part de femmes > 50% * âge 30-34 ans	-0,044 *** (0,013)	-0,035 ** (0,013)	-0,038 *** (0,010)	-0,062 *** (0,012)
Part de femmes > 50% * âge 35-39 ans	-0,064 ** (0,023)	-0,057 * (0,022)	-0,044 *** (0,012)	-0,066 *** (0,015)
Part de femmes > 50% * âge 40-44 ans	-0,072 ** (0,026)	-0,061 * (0,025)	-0,056 *** (0,013)	-0,083 *** (0,016)
Part de femmes > 50% * âge 45-49 ans	-0,084 *** (0,023)	-0,060 ** (0,023)	-0,073 *** (0,014)	-0,106 *** (0,016)
Part de femmes > 50% * âge 50-54 ans	-0,048 * (0,019)	-0,025 (0,018)	-0,054 *** (0,014)	-0,065 *** (0,015)
Part de femmes > 50% * âge 55-59 ans	-0,037 * (0,019)	-0,006 (0,018)	-0,049 ** (0,014)	-0,068 *** (0,015)

	(0,018)	(0,017)	(0,016)	(0,016)
Part de femmes > 50% * âge 60 ans & -0,029 plus		0,010	-0,037 *	-0,041
	(0,017)	(0,017)	(0,017)	(0,021)
Ancienneté 1-4 ans		0,021 *	0,010	0,011
		(0,009)	(0,007)	(0,007)
Ancienneté 5-9 ans		0,050 ***	0,036 ***	0,038 ***
		(0,011)	(0,008)	(0,008)
Ancienneté 10-14 ans		0,079 ***	0,054 ***	0,055 ***
		(0,016)	(0,010)	(0,010)
Ancienneté 15-19 ans		0,094 ***	0,069 ***	0,071 ***
		(0,017)	(0,013)	(0,013)
Ancienneté 20-24 ans		0,125 ***	0,087 ***	0,084 ***
		(0,017)	(0,013)	(0,013)
Ancienneté 25 ans & plus		0,152 ***	0,082 ***	0,085 ***
		(0,021)	(0,017)	(0,017)
Part de femmes > 50% * ancienneté 1-4		-0,010	0,000	-0,002
		(0,010)	(0,008)	(0,008)
Part de femmes > 50% * ancienneté 5-9		-0,010	0,003	-0,005
		(0,013)	(0,009)	(0,010)
Part de femmes > 50% * ancienneté 10-14		-0,030	-0,006	-0,012
		(0,018)	(0,011)	(0,012)
Part de femmes > 50% * ancienneté 15-19		-0,022	0,002	-0,007
		(0,020)	(0,015)	(0,015)
Part de femmes > 50% * ancienneté 20-24		-0,061 **	-0,017	-0,022
		(0,020)	(0,015)	(0,016)
Part de femmes > 50% * ancienneté 25 & plus		-0,079 **	0,001	-0,007
		(0,025)	(0,018)	(0,019)
N	296'181	252'661	226'930	226'930
Adj. R <sup>2</sup>	0,181	0,179	0,410	0,380

\*\*\* p < 0.001; \*\* p < 0.01; \* p < 0.05.

- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salariés(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP / PFN 2021-2023. November 2019 / novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020 / janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020 / février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020 / juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020 / juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020 / juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020 / septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020 / octobre 2020
- 144 Horizontale Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020 / octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP / PFN 2022-2024. November 2020 / novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021 / octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021 / novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP / PFN 2023-2025. November 2021 / novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS.* September 2022 / septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022 / septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022 / octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP / PFN 2024-2026. November 2022 / novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023 / février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023 / février 2023