SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

CONFERENCE DE PRESSE DU 13 JUIN 2018

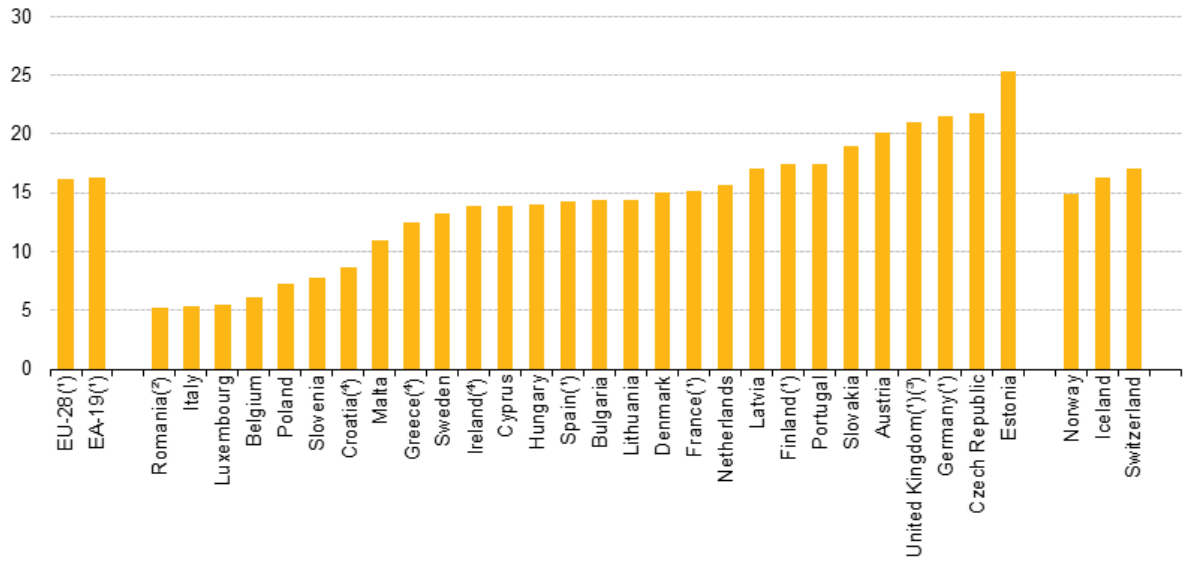
Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS, responsable de la politique de l'égalité

Égalité salariale : faits et chiffres

1 L'égalité salariale, un défi pour toute l'Europe

Les inégalités de revenus entre femmes et hommes (« gender pay gap »), soit la différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes, est un problème international. Selon EUROSTAT, l'Office statistique de l'Union européenne (UE), la différence moyenne de salaire dans l'UE se chiffre à 16,2 %[1]. Dans les pays européens, elle varie fortement : entre 5,2 % (Roumanie) et 25,3 % (Estonie). Avec 17 %, la Suisse se situe un peu au-dessus de la moyenne de l'UE.

Différence de salaire brute en 2016



Source : Eurostat

[1] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

2 Parentalité et salaires

Comme en ce qui concerne son ampleur d'un pays à l'autre, la différence salariale a différentes raisons, ainsi que le montre une enquête en cours dans 26 pays européens[2]. Selon elle, il est réducteur de déduire une seule cause – la maternité – de la différence de salaire comme cela a souvent lieu en Suisse. Il semble plutôt que l'environnement social exerce une forte influence ici sur l'importance de l'incidence de la parentalité sur les salaires des femmes et des hommes.

Dans leur étude, les auteures, Cukrowska-Torzewska et Lovasz, distinguent trois moteurs de la différence salariale sexospécifique : la différence entre les salaires des hommes et des femmes sans enfant, les salaires plus élevés des pères par rapport aux hommes sans enfant (« bonus paternité ») et les salaires souvent inférieurs des mères par rapport aux femmes sans enfants (« malus maternité »). Dans les pays européens étudiés, ces moteurs ont une action plus ou moins marquée selon les normes culturelles et la politique familiale. L'attente stéréotypée selon laquelle les mères assument la responsabilité principale en ce qui concerne les enfants et, en conséquence, restent le plus longtemps possible à la maison, ainsi que la durée supérieure à la moyenne des congés de maternité favorisent des salaires plus bas pour les mères que pour les femmes sans enfant. Si cependant l'activité professionnelle des mères est bien acceptée par la société et encouragée à travers une offre bien développée de structures d'accueil extrafamilial des enfants, la différence des salaires entre femmes avec et femmes sans enfant diminue.

- Dans les pays de l'Europe de l'Ouest (y c. la Slovénie), où les normes culturelles et les politiques familiales facilitent la conciliation entre famille et profession, les mères ne gagnent pas significativement moins que les femmes sans enfant. Dans ces pays, le principal moteur de l'inégalité salariale subsistant entre femmes et hommes est le plus qu'apporte la paternité (« bonus paternité »)

- Dans les pays de l'Europe du Sud, la différence de salaire entre personnes sans enfant ainsi que le « bonus paternité » sont les principaux moteurs de la différence salariale sexospécifique. Si dans ces pays, des mères reviennent dans la vie active après un accouchement, elles le font relativement tôt en raison de la brièveté du congé de maternité et touchent même un salaire un peu plus élevé que les femmes sans enfant. Ce petit « bonus maternité » a même pour conséquence une réduction de la différence salariale sexospécifique. Toutefois, la politique familiale (congé de maternité bref, peu de structures d'accueil publiques des enfants) a pour effet que les femmes ayant de bonnes qualifications choisissent de ne pas avoir d'enfant et que nombres de mères – précisément dans des professions mal rémunérées – ne reprennent pas le travail après un accouchement. Cela diminue certes aussi la différence de salaire statistique entre femmes et hommes, mais n'est souhaitable ni d'un point de vue sociétal ni d'un point de vue économique.

- Dans les pays de l'Europe centrale et orientale (y c. l'Autriche et l'Allemagne), où les congés de maternité sont plutôt longs et où les politiques familiales ainsi que les normes culturelles rendent plus difficile la conciliation entre famille et travail, les trois facteurs punition de la maternité, « bonus paternité » et différence de salaire avec les personnes sans enfant sont, dans une mesure semblable, la cause des inégalités de revenus entre femmes et hommes.

---

[2] Ewa Cukrowska-Torzewska, Anna Lovasz, «The Impact of Parenthood on the Gender Wage Gap – a Comparative Analysis of 26 European Countries", Working Papers No. 25/2017 (254), http://www.wne.uw.edu.pl/files/2415/1522/8397/WNE_WP254.pdf

Moteurs de la différence salariale sexospécifique selon les régions d'Europe

	« Bonus paternité »	« Malus maternité »	Diff. salariale pers. sans enfant
Europe de l'Ouest et Slovénie	+		
Europe du Sud	+	-	+
Europe centrale et orientale, y c. Autriche + Allemagne	+	+	+

Source : Ewa Cukrowska- Torzewska, Anna Lovasz

Même si les chercheuses n'ont pas analysé de données sur la Suisse, leurs conclusions peuvent bien s'appliquer à la situation dans notre pays. Pour empêcher que la maternité ne soit punie, il faut des conditions-cadres qui rendent le travail rémunéré des mères mieux accepté et facilitent la conciliation entre famille et travail. Le développement des structures d'accueil extrafamilial des enfants financées par l'impôt est particulièrement important pour que l'on dispose de structures abordables pour toutes les familles, de grande qualité et offrant de bonnes conditions de travail pour les personnes qui prennent en charge les enfants. Parallèlement, il faut prendre des mesures pour engager plus fortement les pères dans la prise en charge des enfants, car le « bonus paternité » contribue considérablement à l'inégalité salariale entre hommes et femmes dans la plupart des pays. Cette meilleure répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré recoupe les revendications émises depuis de longues années par l'Union syndicale suisse (USS). On a aussi besoin de mesures pour lutter contre la discrimination salariale, aussi celle à l'encontre des femmes sans enfant.

3 La situation en Suisse : un mandat constitutionnel clair, des chiffres déconcertants

Le mandat constitutionnel de l'égalité de salaire est clair : pour un travail de valeur égale, les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire. Chiffrer la différence et la discrimination salariales est par contre plus complexe. Dans le débat en cours, on opère avec des chiffres différents et les employeurs et employeuses essaient de contester le problème dans son ensemble.

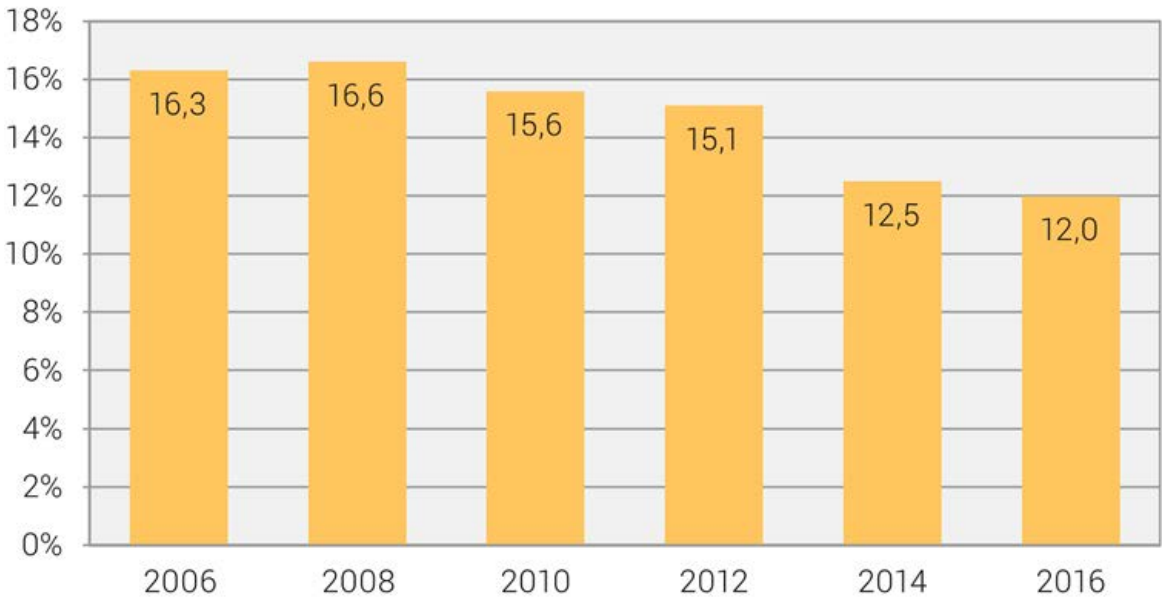
Il est central de distinguer différence de salaire totale et discrimination salariale. Alors que celle-là indique la différence entre salaires des hommes et salaires des femmes, sans tenir compte de la profession, de la formation et de la position hiérarchique, la discrimination salariale signifie que les femmes et les hommes reçoivent, pour un travail de valeur égale, un salaire différent à cause de leur sexe.

De plus, le fait que l'Office fédéral de la statistique (OFS) n'utilise pas toujours la différence entre les salaires masculins et féminins moyens, comme c'est la norme au plan international, mais se sert souvent de salaires médians, rend difficile la compréhension entre les chiffres. La médiane

donne la valeur qui se situe au milieu d'une série de chiffres classés par ordre croissant ou décroissant. La médiane répartit les chiffres en deux moitiés d'égale grandeur, mais ne dit rien sur les valeurs au-dessus et au-dessous de la valeur centrale, sauf qu'elles lui sont supérieures ou inférieures. Les très hauts et les bas salaires ont donc une influence plus petite sur la médiane que sur la moyenne.

Néanmoins, l'USS juge fiables les chiffres de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) que l'OFS réalise tous les deux ans. La publication des premiers résultats de 2016 a eu lieu le 14 mai 2018[3]. En 2016, la différence entre les salaires médians des hommes et ceux des femmes se montait à 12 %. C'est 0,5 point de pourcentage de moins qu'en 2014. La différence entre les salaires médians des hommes et des femmes dans le secteur privé a aussi diminué de 0,5 point de pourcentage, passant de 15,1 à 14,6 %.

Différence de salaire entre femmes et hommes, secteurs privé et public



Salaire mensuel brut des hommes, médiane

Source : ESS, OFS 2018

Ces chiffres se rapportent à la différence de salaire totale entre hommes et femmes. Comme, ainsi qu'expliqué plus haut, ils partent de médianes qui ne réagissent pas aux salaires très élevés ou très bas, ils sont inférieurs à la différence moyenne de salaire qui était de 18,1 % en 2014 et n'a pas encore été publiée pour 2016, mais est chiffrée à 17 % par Eurostat.

Il y a lieu de juger positif le fait que la différence entre les salaires des hommes et ceux des femmes recule, même si une amélioration de seulement un demi-point de pourcentage de la médiane tous les deux ans ne pourra pas combler l'écart en temps utile. À partir de ces chiffres, on ne peut pas conclure que la discrimination salariale recule également. La lente diminution de la différence entre

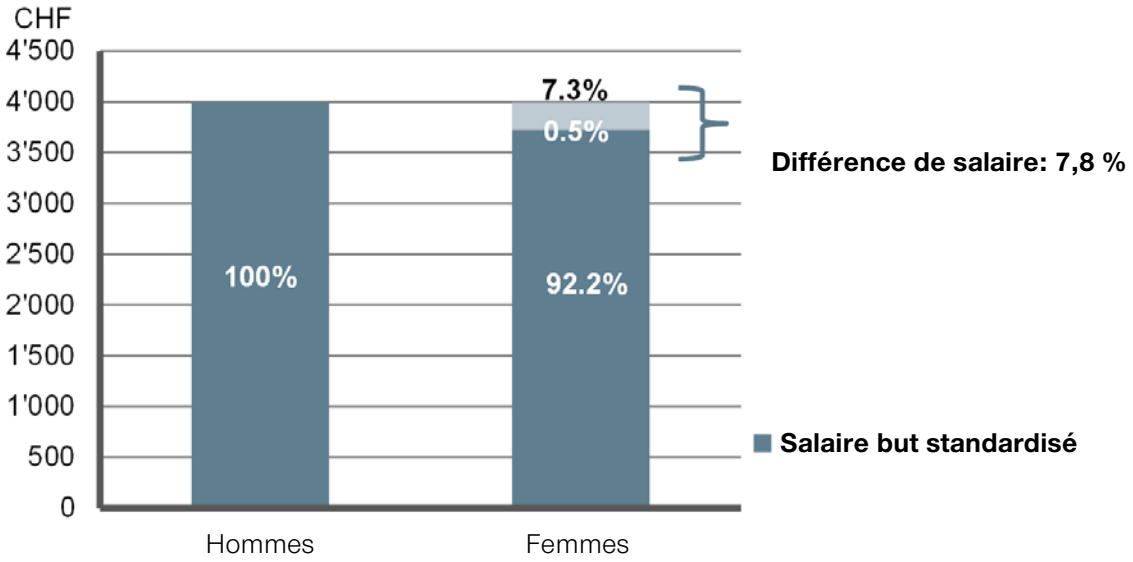
[3] https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.assetdetail.5226937.html.

salaires médians montre plutôt que les efforts déployés par les syndicats pour améliorer les bas salaires et les conditions de travail ont des effets.

4 Différence de salaire discriminatoire

Les chiffres de l'ESS 2016 publiés ne permettent pas encore de tirer des conclusions sur la discrimination salariale. Pour évaluer cette dernière, on calcule chaque fois à l'aide d'une analyse de régression quelle part de la différence de salaire moyenne ne peut pas se justifier par des facteurs comme la formation, l'âge, l'ancienneté, la profession et la position hiérarchique. Cette différence de salaire moyenne inexpliquée se montait 7,4 % en 2014[4], les résultats pour 2016 sont attendus pour la fin de l'année. Il faut cependant partir de l'idée que la différence de salaire inexpliquée est restée d'une ampleur comparable, car d'autres études ont prouvé que les femmes doivent subir une perte de salaire de cet ordre de grandeur uniquement à cause de leur sexe. Ainsi, Michael Marti et Kathrin Bertschy ont montré dans une étude longitudinale[5] que les femmes qui entament une carrière professionnelle gagnent 7,8 % de moins que les hommes, mais que la plus grande partie de cette différence, soit 7,3 points de pourcentage, n'est pas explicable.

Salaires bruts standardisés des entrées dans la vie professionnelle 2004 - 2010



Source : TREE/ Ecoplan

Les chiffres mentionnés permettent ainsi de conclure que la différence de salaire explicable augmente au fur et à mesure de la carrière professionnelle, mais qu'une part discriminatoire reste constante. Nous partons de l'idée que les différences de salaire discriminatoires ne sont pour leur plus grande part pas voulues, mais s'expliquent par les attentes stéréotypées à l'égard des

[4] https://www.buerobass.ch/de/kernbereiche/projekte/p/show/bp/project/analyse-der-loehne-von-frauen-und-maennern-anhand-der-lohnstrukturerhebung-lse-2014/.

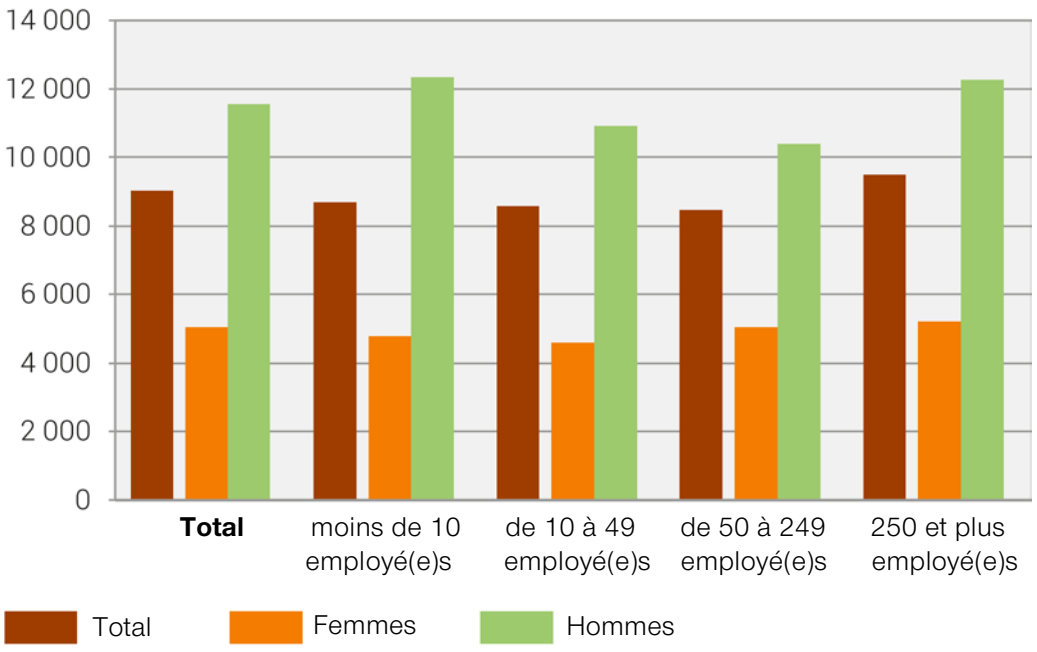
[5] Michael Marti, Kathrin Bertschy, « BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung. Neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten », Ecoplan, 2013. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_marti_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf.

hommes et des femmes ainsi que par l'appréciation différente qui est faite de leurs prestations, comme l'ont prouvé de nombreuses études[6].

En Grande-Bretagne, les entreprises doivent publier depuis cette année leurs différences de salaire dans une banque de données – sans prise en compte de l'activité concrète – et indiquer aussi les bonus versés[7]. Pour les entreprises suisses établies dans ce pays, les différences concernant les bonus versés aux hommes et aux femmes sont de loin plus importantes que celles entre les salaires bruts. Pour l'UBS, les différences sont de 31 % pour les salaires fixes et de 57 % pour les bonus. Elles sont respectivement de 51,2 % et de 76,6 % au Credit Suisse, de 6 % et 14 % chez Nestlé et de 7,1 % et 85,2 % chez Roche. Seul le résultat de Novartis ne pose pas vraiment problème. On peut supposer que les chiffres suisses ne sont pas substantiellement différents des chiffres britanniques.

Cette hypothèse est confirmée par le relevé des paiements spéciaux des entreprises d'après l'ESS 2016. Selon ces chiffres, les bonus des femmes ne sont même pas la moitié de ceux des hommes.

Paiements spéciaux et bonus annuels selon la taille de l'entreprise et le sexe, 2016 (secteurs privé et public ensemble)



Source : ESS 2018

Les responsables des salaires semblent ainsi juger le travail des femmes comme ayant moins de valeur que celui des hommes. Tant que le travail des femmes et celui des hommes seront évalués différemment, on aura besoin de mesures plus rigoureuses contre la discrimination salariale. La balle est dans le camp du Parlement. L'USS en suit le travail et en 2018 sous le slogan « Égalité salariale. Mettons la pression ! » avec une grande campagne pour l'égalité salariale qui comporte plusieurs volets.

---

[6] Voir à ce sujet Barbara Zimmermann, « Typisch Frau », *Schweizer Monat* 1046, Mai 2017. https://www.schweizermonat.ch/artikel/typisch-frau

[7] https://gender-pay-gap.service.gov.uk/.