



E-Learning Box

page 1/8

L'égalité des salaires en Suisse

Sarah Rabhi-Sidler, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Marianne Müller¹

Équité salariale dans la Constitution et dans la loi sur l'égalité

L'article concernant l'égalité dans la [Constitution fédérale suisse](#) (article 8, paragraphe 3 de la Constitution) exige l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille, l'éducation et le travail. Il accorde explicitement un salaire égal pour le *même* travail, ainsi que pour un travail *équivalent*.

La [Loi sur l'égalité](#) (LEg) s'applique à tous les rapports de travail. Elle interdit la discrimination fondée sur le sexe, l'état civil et la situation familiale concernant les salaires (articles 2 et 3 LEg). Aussi à l'égard de l'embauche, du partage des tâches, de la définition des conditions de travail, de la formation et de la formation continue, de la promotion et de la résiliation des rapports de travail, la discrimination est interdite (article 3 LEg ; cf. Lanfranconi 2014a : 47-48).

Les plaintes et les griefs contre les violations peuvent être soumis aussi bien par les organisations que par des personnes individuelles (article 7 LEg). De 1981 à 1995, 19 [plaintes](#) concernant l'équité salariale ou la discrimination salariale ont été déposées, de 1996, année d'adoption de la Loi sur l'égalité, jusqu'en 2016, elles ont augmentées pour atteindre 250 plaintes. Les plaintes concernant l'égalité des salaires représentent avec deux cinquièmes la plus grande proportion des plaintes en vertu de la Loi sur l'égalité. Dans l'un des cas les plus éminents, des syndicats, des associations et des personnes individuelles ont déposé quatre plaintes en 1996 dans lesquelles ils dénonçaient que des infirmières, leurs enseignant(e)s professionnel(le)s, des physiothérapeutes et des ergothérapeutes étaient victimes de discrimination lors de l'évaluation des salaires. En 2001, le tribunal administratif de Zurich a décidé que la classification supérieure dans le cadre d'une révision des traitements des officiers de police en tant que "[profession typiquement masculine](#)" par rapport à une "[profession typiquement féminine](#)", celle des infirmières – à l'époque infirmières et infirmiers – était en fait discriminatoire, après quoi ils ont été classés dans une catégorie plus élevée. Ce reclassement a entraîné des coûts annuels d'environ 70 millions de francs suisses et le paiement d'arriérés de 280 millions (cf. Fuchs 2013).

L'évaluation de la Loi sur l'égalité (Stutz et al. 2005) a montré que la loi offre certes de bonnes bases pour des plaintes, mais aussi qu'il existe un certain nombre de problèmes ; par exemple, la peur des personnes concernées de se défendre contre la discrimination, le manque d'information et les longs délais des procédures. Une faible protection contre les licenciements et des coûts élevés induisent également que la loi suisse relative à la non-discrimination est difficilement accessible aux travailleurs / travailleuses précaires et aux personnes vulnérables (cf. Lanfranconi 2014a : 49 ; Stutz et al. 2005).

¹ Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

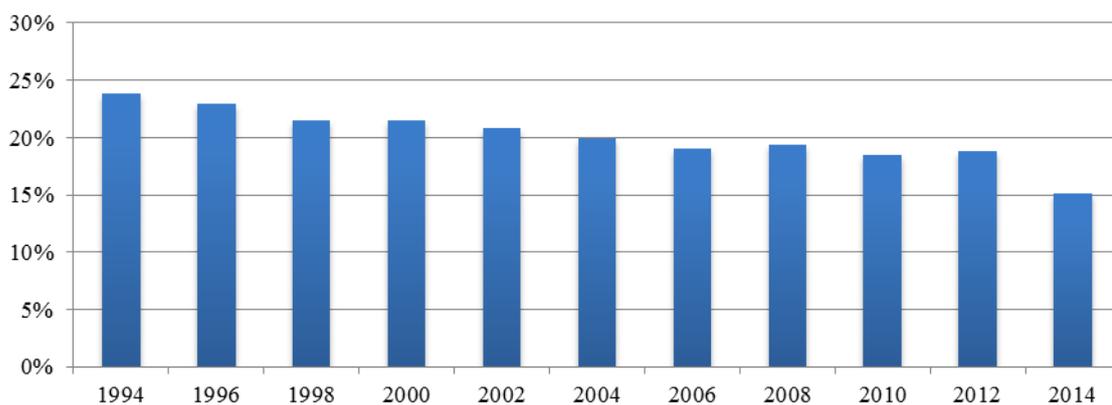
L'application de l'égalité des salaires est problématique non seulement en raison du manque d'information du côté des personnes susceptibles d'être concernées par la discrimination salariale, à savoir les employés et les employées. Les employeurs disposent souvent aussi de connaissances insuffisantes afin de garantir et de contrôler l'égalité des salaires. La plupart des personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation de la Loi sur l'égalité (Stutz et al. 2005 : 29) supposent – souvent à tort (voir ci-dessous) – que dans leur entreprise l'égalité des salaires est atteinte.

Différences salariales en fonction du sexe

Malgré les normes d'équité juridique, la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail est très lente, sans doute en partie à cause des problèmes énumérés précédemment.

Selon [l'Office fédéral de la statistique](#) l'écart général de rémunération entre les sexes dans le secteur privé est passé de près de 24 % à environ 20 % entre le milieu et la fin des années 1990, puis il est resté à ce niveau jusqu'en 2012 (cf. figure 1). Il n'est pas encore possible de déterminer si la diminution significative de l'écart de rémunération à 15 % en 2014 est appelée à se poursuivre ou restera une exception. Strub & Bannwart (2017 : 1-2) indiquent une différence de 19 % pour le secteur privé en 2014.

Figure 1 : Écarts salariaux en fonction du sexe dans l'économie privée, 1994-2014



Source : Office fédéral de la statistique – Enquête suisse sur la structure des salaires, 2017

La divergence ou différence salariale entre les genres indique de combien, en moyenne, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2014, les femmes, tous secteurs confondus, gagnaient en moyenne 6'397 francs par mois contre 7'809 francs pour les hommes. Ainsi, les femmes gagnent en moyenne 18.1 % de moins que les hommes (Strub & Bannwart 2017 : 1-2).

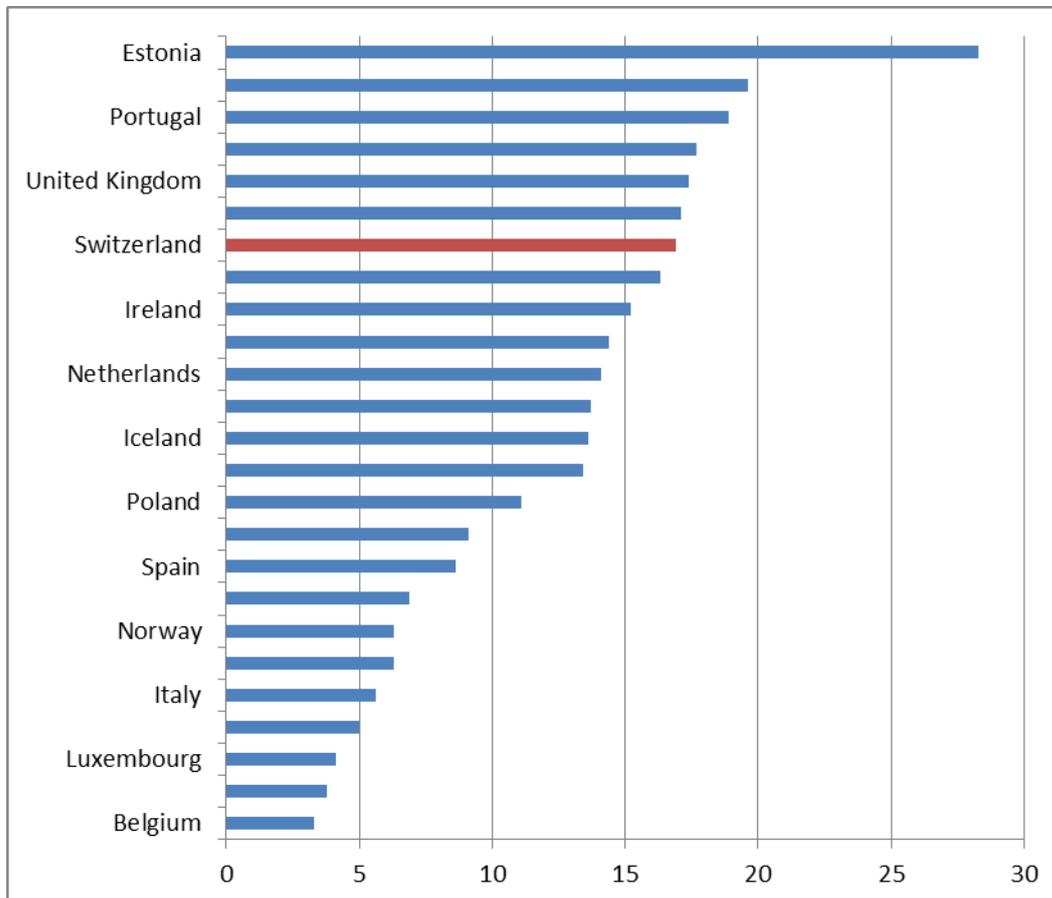
Une partie de la différence salariale est qualifiée d'explicable. Cette différence est explicable sur la base des différences structurelles eu égard au niveau de formation, aux années de service, à la position professionnelle, etc. entre les genres. La part non-justifiable car non-fondée sur ces caractéristiques est qualifiée de différence salariale inexplicable. Pour l'année 2014, cette différence inexplicable correspond à 42 % de la différence salariale globale. Cela signifie qu'à l'échelon suisse, les femmes ont gagné en moyenne 7.4 % de moins que les hommes, sans que cela s'explique (Strub 2017 : 1-2). Il est estimé que cette part est due à la discrimination vis-à-vis des femmes.

Les causes de la discrimination salariale sont des préjugés relatifs à la productivité des femmes (Strub & Bannwart 2017 : 12). En Suisse, l'idée archaïque selon laquelle les hommes doivent être payés davantage car "ils ont une famille à charge" subsiste dans de nombreuses entreprises. Ce principe n'est pas conciliable avec la LEg.

Souvent, les discriminations apparaissent indirectement sur la base de règles, en principe applicables aux deux genres, qui peuvent cependant avoir un effet discriminatoire sur un groupe de collaborateurs et collaboratrices. Il en va ainsi des prestations sociales moins élevées ou des possibilités de carrière plus limitées en cas de [travail à temps partiel](#), mais également de la discrimination (salariale ou autre) d'employé(e)s dans des [professions typiquement féminines](#). De fait, la discrimination salariale n'est pas forcément intentionnelle (Strub et al. 2016 : 17). Une des raisons caractéristiques des différences salariales entre femmes et hommes est également la discrimination au niveau du taux d'occupation. En effet, dans de nombreuses entreprises, les femmes ne peuvent pas être engagées ou promues à certaines positions ou fonctions ou ne le sont que de façon discriminatoire. Cela découle souvent de préjugés spécifiques, par exemple que les mères ne doivent pas accéder à un poste à responsabilité ou que les hommes sont de meilleurs cadres que leurs homologues féminines (cf. Lanfranconi 2014b : 99-101). Cette discrimination indirecte est elle aussi interdite, et les personnes concernées ont droit au même salaire que celles qui ne le sont pas.

D'après le [Global Gender Gap Report 2014](#) du WEF (2014: 348-349) concernant l'égalité des salaires pour un travail équivalent, en comparaison internationale, la Suisse se situe en milieu de classement (à la 59^{ème} place sur 142). Une étude de l'OCDE, concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Suisse dans les pays de l'OCDE constate que "Switzerland does relatively poorly both in terms of level of the gap and the decline over the last decade" (OCDE 2013 : 116). En [comparaison européenne](#), la Suisse est dans le tiers supérieur en ce qui concerne les inégalités de revenus en 2014 (cf. figure 2).

Figure 2: Inégalités salariales spécifiques au genre en comparaison européenne, 2014



Information : Les données de la Suède sont de 2013, celles de l'Espagne et de la France du 2012.

Source : OCDE – Gender wage gap, 2017

Imposer l'égalité des salaires ou la promouvoir volontairement ?

Depuis 2004, il existe des [contrôles sur l'égalité des salaires](#) dans les entreprises dans les marchés publics de la Confédération. L'autorité responsable est le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Ces contrôles sont basés sur un modèle de mesure statistique (Logib). Au cours des années 2014 et 2015, un examen de cette méthode de mesure a été effectué, dont l'objectif était de montrer que ce modèle d'analyse est approprié, du point de vue scientifique et en termes de charge administrative, pour les entreprises et l'administration. Le rapport (Felfe et al. 2015) a conclu que la méthode statistique utilisée par le gouvernement fédéral est appropriée de ces points de vue.

La Loi sur l'égalité est aussi la base des programmes et des centres de conseil pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle (article 5-7 et 14-15 LEg). Les organisations peuvent obtenir des fonds pour des projets innovants et pratiques ayant des effets à long terme. Jusqu'à présent, près de 300 projets ont été réalisés, dont 18 exclusivement pour l'égalité des salaires (aperçu : www.topbox.ch).

Entre autres en réaction aux demandes de mesures contraignantes concernant l'égalité des salaires, le gouvernement fédéral a créé en 2009, le projet "[Dialogue sur l'égalité des salaires](#)". Dans ce cadre, des entreprises volontairement participantes ont permis la vérification de leurs structures salariales par une commission d'organismes fédéraux et d'acteurs du marché du travail. Pour cela,

elles se sont engagées à éliminer les écarts de salaires importants (plus de 5 %) dans un délai de quatre ans. La participation d'au moins 100 entreprises était prévue. Cependant, à la fin de l'année 2013, seules 18 entreprises avaient achevé le processus. Donc, le projet a été considéré comme un échec en raison de l'absence de participation des entreprises en 2013 (Feuz 2013).

Même si les entreprises participent volontairement aux [programmes d'égalité](#), l'égalité des salaires est l'un des domaines qui est rarement pris en compte. Ceci s'explique en partie par le fait que la réalisation de l'égalité des salaires dans l'entreprise est associée à court terme avec des coûts plus élevés que les avantages qu'elle procure (cf. Lanfranconi 2014a : 182-184). Les écarts de salaires entre les sexes sont également partiellement consolidés même dans les projets volontaires d'égalité. Cela se produit par exemple lorsque les entreprises – la plupart du temps de bonne foi – offrent aux femmes de plus en plus de possibilités de [travail à temps partiel](#). Dans de nombreuses entreprises (suisse), les postes à temps partiel ne sont possibles que pour des fonctions avec des chances plus faibles de [promotion](#) et accompagnées d'un salaire inférieur (Lanfranconi 2014a : 185).

Il existe actuellement différentes possibilités pour davantage d'engagement en matière d'égalité salariale en Suisse. Mi-novembre 2015, le [Conseil fédéral](#) a lancé le processus d'approbation d'une modification de la LEg. Il proposait que les employeurs occupant plus de 50 collaborateurs et collaboratrices soient légalement contraints de réaliser tous les quatre ans une analyse des salaires au sein de l'entreprise. L'analyse des salaires effectuée au sein de l'entreprise serait ensuite soumise à vérification par un organe externe, à la suite de quoi, selon le Conseil fédéral, les collaborateurs et collaboratrices seraient informé(e)s du résultat du dudit contrôle. Cette mesure est perçue comme un pas supplémentaire vers la mise en œuvre obligatoire de l'égalité salariale en Suisse. Le processus d'approbation est arrivé à expiration début mars 2016. Tous les cantons, sept partis politiques ainsi que près de 80 organisations intéressées ont pris position.

Le 6 septembre 2016, la [Charte de l'égalité salariale](#) dans le secteur public a été lancée par le Conseiller fédéral Alain Berset. Elle encourage le secteur public à utiliser ses compétences et partenariats en faveur de l'égalité des salaires, concrètement par une analyse des salaires dans les marchés publics. 25 communes et cantons ainsi que la Confédération ont signé la charte lors de cette rencontre.²

² Une nette scission apparaît entre les partis, organisations et cantons. Tous les partis bourgeois s'opposent farouchement à un renforcement de la LEg. Le PS, les verts et les verts libéraux y sont favorables. Toutes les fédérations des employeurs et les quelques rares entreprises qui se sont prononcées, y sont opposées. Les syndicats et autres organisations d'employé(e)s, ainsi que les organisations féministes saluent les modifications et formulent parfois des propositions plus ambitieuses. Les cantons francophones se prononcent également en faveur de la révision. Au demeurant, la puissance des partis bourgeois au sein des gouvernements cantonaux influence le fait que la modification soit refusée ou préconisée avec modération.

Bibliographie

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017a) : Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/plateforme-egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-l-egalite-salariale-dans-le-secteur-public.html> (08.06.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017b) : Engagement Egalité salariale – Dialogue sur l'égalité des salaires. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.elep.ch/fr/> (26.04.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017c) : Outil d'autocontrôle : Logib. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrole--logib.html> (25.04.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017d) : Projets soutenus – Topbox. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres/projets-soutenus.html> (25.04.2017).
- Centre suisse de compétence pour les droits humains (2017) : Recueil de décisions relatives à l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine professionnel. Berne : Centre suisse de compétence pour les droits humains : <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/nouvelles/recueil-decisions.html> (25.04.2017).
- CF (2016) : Constitution fédérale de la Confédération suisse (RS 101) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html> (25.04.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014) : Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern u.a. : Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung : <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (25.04.2017).
- Felfe, Christina, Trageser, Judith, & Iten, Rolf (2015) : Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Schlussbericht. St.Gallen / Zürich : Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich / INFRAS.
- Feuz, Patrick (2013) : Lohnpolizei stösst auf Widerstand. Simonetta Sommarugas Pläne für staatliche Kontrollen der Lohngleichheit schrecken die Arbeitgeber auf : Es drohe ein "absurder Kontrollapparat". Auch die CVP will keine "staatliche Einmischung". Der Bund, 18. Oktober 2013, S. 5.
- Fonds National Suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds National Suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (08.06.2017).
- Fuchs, Gesine (2013) : Recht als feministische Strategie ? Überlegungen anhand von Lohngleichheitskämpfen in der Schweiz. In : Streit – Feministische Rechtszeitschrift 31 (1), 3-13.
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017) : Gleichstellen.ch. Luzern : Hochschule Luzern – Soziale Arbeit : <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (25.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a) : Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs ? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen : Universität Fribourg und FernUniversität Hagen : http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf (25.04.2017).

- Lanfranconi, Lucia M. (2014b) : Gleichheit durch individuelle Lösungen ? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In : GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6(1), 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine, Müller, Marianne & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – La politique d'égalité en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Gleichstellungspolitik_franzoesisch.pdf (26.04.2017).
- Le Conseil fédéral (2015) : Egalité salariale: obligation pour les employeurs d'analyser régulièrement les salaires. Berne : Le Conseil fédéral : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-59508.html> (08.06.2017).
- LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (25.04.2017).
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere_Franzoesisch.pdf (26.04.2017).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013) : Women's role in the economy. In : OECD (Ed.) : Economic Surveys : Switzerland 2013. Paris : OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017) : Employment – Gender wage gap. Paris : OECD : <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (25.04.2017).
- Office fédéral de la statistique (2017) : Situation économique et sociale de la population. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population.html> (25.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit_Franzoesisch.pdf (25.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017) : – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine des "métiers féminins et masculins" en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe_franzoesisch.pdf (25.04.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (11.05.2017).
- Strub, Silvia, Abrassart, Aurélien, Bannwart, Livia, & Oesch, Thomas (2016) : Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012. Schlussbericht. Bern : Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Strub, Silvia & Bannwart, Livia (2017) : Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Schlussbericht. Bern : Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne, & Freivogel, Elisabeth (2005) : Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern / Binningen : Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS / Büro für Arbeitspsychologie und Organisationsberatung a&o.

World Economic Forum (WEF) (2014) : The Global Gender Gap Report 2014. Genève : WEF : http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (25.04.2017).