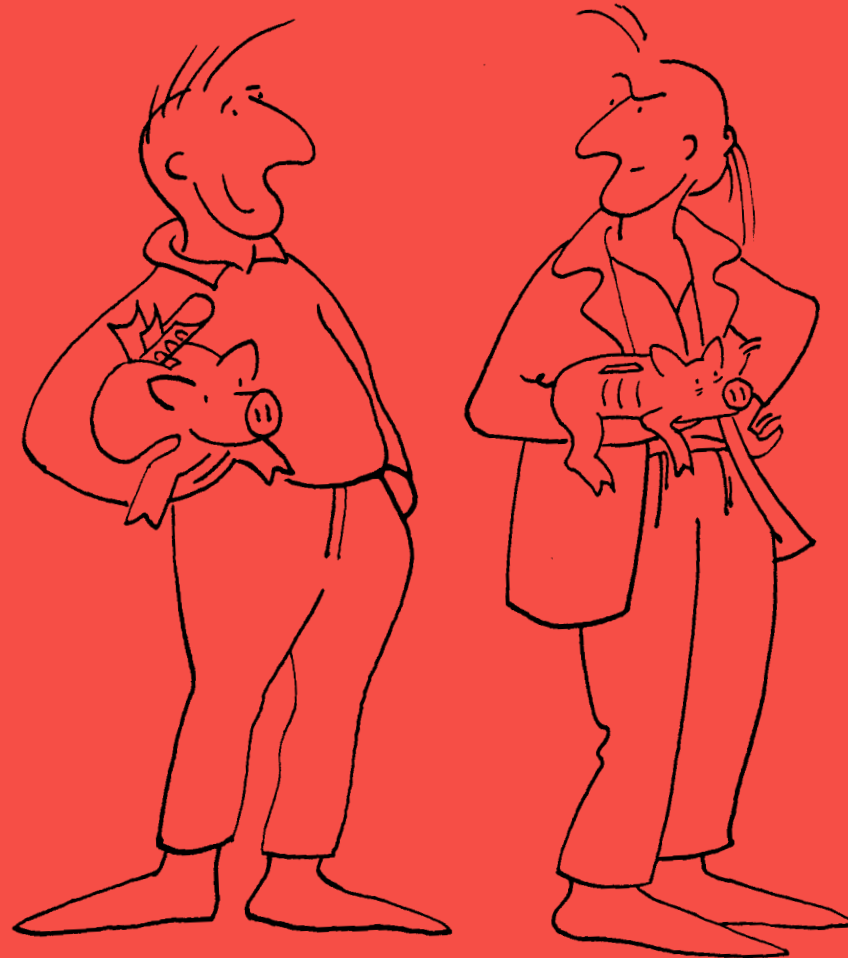


Vers l'égalité des salaires?

Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (LSE) 1994 et 1996

Résumé



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um



Office fédéral de la statistique
Bundesamt für Statistik
Ufficio federale di statistica
Uffizi federal da statistica

Vers l'égalité des salaires?

Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (LSE) 1994 et 1996

Résumé



Introduction

Où en sommes-nous en matière d'égalité des salaires entre femmes et hommes en Suisse ? L'exigence d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981. En outre, depuis 1996, année de l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, les femmes disposent de plus de moyens pour lutter contre la discrimination. Il n'en demeure pas moins, aujourd'hui encore, une grosse différence entre les salaires masculins et les salaires féminins.

Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité et de l'Office fédéral de la statistique, l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève a réalisé une importante étude¹ sur les différences de salaires entre hommes et femmes. Ouvrant de nombreuses pistes inédites tant sur le plan de l'analyse que dans la perspective d'une politique de l'égalité, cette étude se devait d'être accessible au-delà des milieux universitaires. Tel est le but du présent résumé, qui traite des différentes facettes des inégalités entre les genres sur le marché suisse du travail.

Suivant le plan de l'étude, ce résumé se divise en quatre parties

- 1 La première partie analyse l'évolution des différences de salaires entre les femmes et les hommes en Suisse au cours des trente dernières années pour déterminer en particulier les facteurs qui ont pu influencer ces changements.
- 2 La deuxième partie examine les caractéristiques de la population active en Suisse afin de mettre en évidence notamment les différences qui existent, aujourd'hui encore, entre la population féminine et masculine du point de vue non seulement de son profil individuel mais également de son insertion sur le marché du travail en termes de taux d'occupation, de position hiérarchique ou de secteur d'activité.
- 3 La troisième partie s'attache à décomposer les inégalités salariales observées entre les femmes et les hommes afin de déterminer la part de cette différence liée à un comportement discriminatoire des employeurs, et la part due à des caractéristiques personnelles (notamment formation, expérience ou ancienneté au sein de l'entreprise).
- 4 La dernière partie de l'étude analyse les différences de distribution des salaires nets de la population féminine et masculine pour mettre en évidence notamment les inégalités qui existent entre les genres du point de vue des bonus et des gratifications accordés, ou de la prévoyance professionnelle (2e pilier).

¹ Y. Flückiger et J. Ramirez, «Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996», Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève. L'étude peut être commandée à l'adresse suivante: OUE, Université de Genève, 40 boulevard du Pont d'Arve, 1211 Genève 4 ou en consultant le site www.unige.ch/ses/lea/oue. ou bien: Tél. 032 713 60 60 Fax 032 713 60 61

Impressum

Editeurs:
Office fédéral de la statistique
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
Tél. 032 713 64 29

Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes
Eigerplatz 5
3003 Berne
Tél. 031 322 68 43

Etude:
Prof. Yves Flückiger et Dr. José Ramirez
Université de Genève

Résumé:
Corinne Chaponnière, Genève

Graphisme:
vista point, Basel

N° de commande:
375-0000

Commandes:
Tél. 032 713 60 60, Fax 032 713 60 61
Prix: fr. 5.– (à partir de 10 exemplaires)

En publiant ce résumé, nous espérons contribuer à sensibiliser le public aux discriminations de salaires qui sont difficiles à détecter du premier coup d'œil. Nous espérons ainsi renforcer la conviction qu'une politique efficace d'égalité dans les entreprises comme dans l'administration reste nécessaire pour réaliser l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office fédéral de la statistique remercient le professeur Yves Flückiger et Monsieur José Ramirez, de l'Université de Genève, pour leur travail intense et leur engagement dans l'étude qui a donné lieu au résumé publié ici.

Nous remercions aussi tout particulièrement Madame Corinne Chaponnière pour sa rédaction claire et précise du résumé, ainsi que Madame Katharina Belser pour sa traduction de haute qualité en allemand.

Berne et Neuchâtel, juin 2000

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
et Office fédéral de la statistique

Table des matières

1	Analyse de l'évolution historique des différences de salaires	6
	1. Une légère réduction des inégalités de salaires	6
	2. La croissance économique a favorisé les femmes	7
	3. La politique migratoire a creusé l'écart des salaires	8
	4. Femmes et étrangers ont permis le maintien d'emplois peu qualifiés	8
	5. L'inégalité s'est creusée avec l'augmentation du nombre des travailleuses	8
2	Description des caractéristiques de la population féminine et masculine	9
	1. Des différences cantonales	9
	2. Bas salaires	9
	3. Mode de rémunération et temps de travail	10
	4. La position hiérarchique	11
	5. Domaines d'activité et branches économiques	13
	6. La taille de l'entreprise	13
	7. Employeurs dans les secteurs public et privé	13
	8. Les filières de formation	14
	9. Les années d'expérience	15
3	Décomposition des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	16
	1. Les variables de capital humain	16
	2. L'état civil	17
	3. Le taux d'occupation	18
	4. La position hiérarchique	18
	5. Les secteurs privé et public	19
	6. Un comportement discriminatoire	19
	7. Employeurs privés et publics	20
	8. Le système de promotion	21
4	Analyse des différences de salaires nets entre les genres	22
	1. Répartition des salaires	22
	2. Distribution des salaires selon les genres	23
	3. Bonus, gratifications	24
	4. Salaires brut et net	24
	5. Salaire minimum de coordination	24
5	Conclusion	26

1 Analyse de l'évolution historique des différences de salaires

L'objectif de la première partie de l'étude est de décrire l'évolution, au niveau agrégé, des différences de salaires entre les femmes et les hommes en Suisse de 1960 à nos jours. Il s'agit de mettre en relation les changements observés au cours du temps avec les modifications de l'environnement économique qui a caractérisé la Suisse au cours des dernières décennies. Pour ce faire, nous avons essentiellement utilisé les données historiques de l'indice des salaires et des traitements. Cette source statistique n'est malheureusement pas aussi complète qu'il le faudrait pour mener à bien une analyse empirique sur le sujet. Cependant, les principales conclusions obtenues dans cette première partie peuvent être synthétisées en cinq points.

1. Une légère réduction des inégalités de salaires

La figure 1 permet de constater que, depuis 1960, les inégalités salariales se sont légèrement réduites en Suisse. En 1960, les femmes gagnaient encore en moyenne 32% de moins que les hommes, écart qui s'est réduit depuis lors pour s'établir à 28% à l'heure actuelle².

² Pour cette partie, nous avons utilisé jusqu'en 1993 les résultats de l'enquête sur les salaires et les traitements du mois d'octobre et dès 1994 les données fournies par le Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA). Ceci permet de suivre dans le temps l'évolution des inégalités salariales entre femmes et hommes. Les trois autres parties de l'étude sont basées sur l'enquête sur la structure des salaires réalisée en Suisse depuis 1994 seulement.

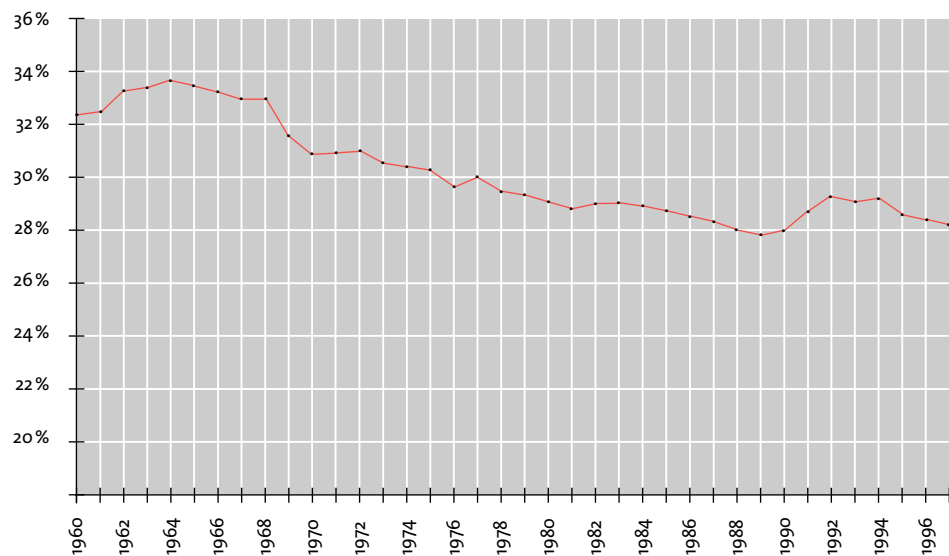


Figure 1: Evolution de la différence de salaires entre hommes et femmes en Suisse 1960–1997 (mesurée par rapport aux salaires masculins)

En comparaison internationale, la Suisse figurait, en 1990, en queue de classement des pays de l'OCDE. Il est vrai qu'entre 1969 et 1990, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes s'est réduit dans tous les pays développés. La diminution la plus forte a été observée en Australie où le désavantage salarial des femmes a passé de 35% à 12%. La baisse la plus faible a été enregistrée au Japon, où les salaires féminins demeuraient inférieurs de 50% à ceux des hommes en 1990, marquant une modeste amélioration de 1% par rapport à 1969. Il faut relever aussi que si la diminution des différences salariales a été relativement faible dans les pays scandinaves au cours de la période considérée, le niveau apparent des disparités y reste toutefois le plus bas du bloc OCDE : en 1990, le salaire moyen des femmes en Suède était de 10% inférieur à celui des hommes, de 14% en Norvège et de 17% au Danemark.

La figure 1 permet de constater également que l'amélioration de la situation salariale des femmes par rapport à la population masculine ne s'est pas faite de manière continue, mais qu'elle a été marquée par des phases durant lesquelles les inégalités se sont tantôt accrues, tantôt réduites. A titre d'exemple, l'amélioration perceptible de la situation des femmes au cours des années 80 a été suivie, au début de la décennie 90, par un nouvel accroissement des différences de salaires entre les genres. Pour comprendre l'évolution discontinue décrite par la figure 1, il faut prendre en considération les changements qui ont affecté l'environnement économique de la Suisse au cours de cette période. Les conclusions dérivées d'une analyse longitudinale des données sur les salaires sont synthétisées dans les points suivants.

2. La croissance économique a favorisé les femmes

Il semble tout d'abord que la croissance économique ait eu un impact plus favorable pour les femmes que pour les hommes. Ceci est en partie lié à une redistribution des fruits de la croissance vers les bas salaires, mais probablement aussi à la forte substitution des emplois industriels par des emplois de services, qui a caractérisé la croissance économique vécue par la Suisse au cours des dernières décennies. Cette restructuration sectorielle semble avoir eu pour effet de diminuer la discrimination à l'encontre de la population féminine sur le marché suisse du travail. Ce facteur favorable a néanmoins été compensé partiellement par d'autres changements qui ont contribué à freiner la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Ils sont évoqués dans les points suivants.

3. La politique migratoire a creusé l'écart des salaires

Il semble bien que la politique migratoire menée par la Suisse depuis le début des années 60 ait contribué à augmenter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et ce plus particulièrement parmi les ouvrier(e)s. En effet, les possibilités de substitution semblent assez fortes entre le personnel féminin et la main-d'œuvre étrangère sur le marché suisse du travail, alors qu'elles semblent nettement moins marquées entre la population masculine et étrangère. Dès lors, au cours des périodes passées de croissance économique, lorsque la Suisse a fait massivement appel à une main-d'œuvre étrangère, celle-ci est venue concurrencer le personnel féminin en exerçant une pression à la baisse des salaires dans les secteurs où les femmes sont relativement nombreuses. Dans le même temps, les hommes ont bénéficié, au cours de ces phases conjoncturelles favorables, d'accroissements substantiels de leur rémunération qui n'ont pas été freinés par l'immigration massive de travailleurs étrangers.

4. Femmes et étrangers ont permis le maintien d'emplois peu qualifiés

Dans l'ensemble, ces résultats confirment l'hypothèse que la création et le maintien d'emplois relativement peu qualifiés et peu intensifs en capital dans l'économie suisse, depuis le début des années soixante, a été en grande partie possible grâce à l'utilisation extensive de la main-d'œuvre étrangère et féminine. Cette attitude de la part des employeurs s'explique en grande partie par le fait que l'offre de travail de ces populations était (et est toujours, dans une certaine mesure) caractérisée par une flexibilité supérieure à celle manifestée par la population masculine indigène.

5. L'inégalité s'est creusée avec l'augmentation du nombre des travailleuses

Les estimations faites dans l'étude semblent démontrer que l'augmentation de la part des femmes dans la population active³ a eu pour effet d'accroître les inégalités de salaires entre les genres depuis 1960. Ce résultat peut s'expliquer tout d'abord par l'argument « classique » selon lequel un accroissement de l'offre de travail des femmes, dont le niveau de formation demeure relativement faible en comparaison du reste de la population active, exerce une pression à la baisse des salaires parmi les emplois peu qualifiés. Mais il démontre également que les préjugés des employeurs à l'encontre de la population féminine ne se sont pas dissipés avec l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Finalement, cette conclusion nous rappelle que les femmes et les hommes sont occupés, aujourd'hui encore, malgré l'augmentation de la population active féminine, dans des secteurs économiques très différents, caractérisés de surcroît par une progression salariale inégale. Cette ségrégation professionnelle a contribué elle aussi à creuser les disparités de salaires entre les genres.

³ Cette part a passé de 34,1% en 1960 à 41,6% en 1997.

⁴ Nous avons tenu compte dans nos analyses de la structure d'échantillonnage de telle manière à ce que ces observations soient représentatives d'une population salariée de plus de 2'480'000 personnes.

⁵ Valeur centrale qui sépare le 50% de la population caractérisée par un salaire inférieur à la médiane des 50% qui ont les salaires les plus élevés.

⁶ Y. Flückiger, M. Boymond et J. Silber. Ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail: Une analyse sur la base de l'indice de Gini, Recensement fédéral de la population 1990, Office fédéral de la statistique, Berne 1995.

2 Description des caractéristiques de la population féminine et masculine

Dans cette partie, nous nous intéressons aux principales caractéristiques de la population féminine et masculine telles qu'elles ont pu être saisies par des enquêtes sur la structure des salaires (LSE) réalisées en Suisse sur les années 1994 et 1996. Cette enquête est réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique et elle porte sur un échantillon représentatif des salarié(e)s en Suisse de plus de 500'000 personnes⁴. Elle contient une série d'informations individuelles fournies par les entreprises qui remplissent un questionnaire par écrit dans lequel figurent notamment le niveau de formation et d'ancienneté de l'employé(e), son taux d'occupation, son état civil, son permis de travail, le mode de rémunération ainsi que son salaire mensuel brut, sans oublier les gratifications et autres bonus. Il s'agit d'examiner en l'occurrence les différentes variables, propres aux personnes ou à leur emploi, qui participent à la détermination des salaires. Afin de pouvoir comparer la population active féminine et masculine, nous nous sommes basés systématiquement sur les salaires mensuels standardisés à 40 heures de travail hebdomadaire. Sans entrer dans tous les détails de ces résultats, nous pouvons néanmoins faire ressortir les neuf points principaux suivants.

1. Des différences cantonales

En comparant les médianes⁵ des salaires mensuels standardisés à 40 heures de travail hebdomadaire, on observe que, pour l'ensemble de la Suisse, les femmes gagnaient 23,8% de moins que les hommes en 1994, écart qui s'est réduit à 23,2% selon les données de l'enquête effectuée en 1996. Pour cette dernière année, le salaire médian masculin s'élevait à 5'391 francs alors que celui des femmes atteignait 4'138 francs. De tels écarts sont relativement élevés. Ils sont en tout cas nettement supérieurs à ceux observés dans les cantons de Genève et de Vaud par exemple où la différence entre les salaires médians des hommes et des femmes s'établissait à 17% en 1996. Cette observation nous rappelle que les inégalités entre les genres diffèrent assez fortement d'un canton à l'autre, ainsi qu'une étude basée sur les recensements fédéraux de la population avait déjà permis de le montrer⁶.

2. Bas salaires

Afin de pouvoir évaluer l'importance de la population dite des « bas salaires », nous avons estimé le pourcentage de personnes dont le salaire mensuel brut standardisé est inférieur au 50% de la moyenne de ce salaire pour l'ensemble de l'économie. Cela nous a permis de constater que la probabilité moyenne d'appartenir à la catégorie des « bas salaires » est près de quatre fois plus élevée pour les femmes que pour les hommes, quelle que soit l'année de l'enquête prise en considération.

3. Mode de rémunération et temps de travail

La proportion de femmes rémunérées sur une base horaire (versus mensuelle ou annuelle) s'élevait en 1996 à 23,9%. Cette part est plus du double de celle observée auprès de la population masculine, où moins d'un individu sur 10 (9,4%) est rémunéré selon ce système. A ce propos, il est intéressant d'observer qu'entre 1994 et 1996, le pourcentage de personnes actives rémunérées sur une base horaire a augmenté aussi bien pour les femmes que pour les hommes même si, à nouveau, l'accroissement semble avoir été plus marqué au sein de la population féminine.

Cette évolution se retrouve également au niveau du travail à temps partiel qui a connu une progression même plus marquée entre les deux enquêtes, en passant de 19,8% de la population salariée en 1994 à plus de 24,1% en 1996. Sans surprise, ce type d'emploi reste très largement dominé par les femmes : en 1996, près d'une femme sur deux (48,2% pour être précis) était occupée à temps partiel alors que cette part n'était que de 8,6% parmi les hommes. De surcroît, c'est aussi chez les femmes que la progression de la pratique du temps partiel a été la plus rapide au cours de cette période. Il faut remarquer enfin que les emplois à temps partiel sont moins nombreux dans la fonction publique que dans le secteur privé. Lorsqu'on analyse le taux d'occupation des personnes actives, il est important d'établir une distinction entre le temps partiel choisi et contraint. Malheureusement, l'enquête sur la structure des salaires ne fournit aucune information à ce propos. Pour en savoir plus, il faut se tourner du côté de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) qui nous apprend qu'une fraction importante des salarié(e)s serait prête à diminuer ou à augmenter son temps de travail, et ce, à taux de salaire horaire constant. Les personnes désirant travailler davantage sont principalement des femmes qui sont occupées à temps partiel. De manière générale toutefois, la tendance qui se dégage des diverses enquêtes ESPA réalisées depuis le début de la décennie est que le marché suisse du travail est caractérisé par une offre d'emplois à temps partiel insuffisante au regard des préférences des employé(e)s. Ainsi, selon l'ESPA pour l'année 1995, la proportion de salarié(e)s qui préféreraient exercer une activité à temps partiel s'élève à 38,6% contre 25,8% de personnes effectivement à temps partiel, déséquilibre qui est particulièrement flagrant auprès de la population masculine.

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	1994	1996	1994	1996	1994	1996
Bas salaire	4.7%	2.1%	8.7%	7.1%	2.3%	1.8%
Payé(e) à l'heure	13.6%	15.1%	21.5%	23.9%	8.8%	9.4%
Temps partiel	19.8%	24.1%	42.2%	48.2%	6.4%	8.6%

Tableau 2: Valeurs moyennes de quelques variables caractéristiques de la population féminine et masculine en Suisse, LSE 1994 et 1996

4. La position hiérarchique

Aujourd'hui encore, on constate une ségrégation sexuelle particulièrement forte au niveau des positions hiérarchiques. Ainsi, la proportion de femmes atteignant la position de cadre supérieur est près de quatre fois moins élevée que celle observée parmi la population masculine; cette ségrégation est particulièrement flagrante dans le secteur public (Confédération), où moins d'un cadre supérieur sur vingt est une femme. Le même écart est perceptible également, même si ce n'est que de manière atténuée, au niveau des positions de cadre moyen ou inférieur. Ce n'est que tout en bas de l'échelle hiérarchique que l'écart s'inverse : ainsi, en 1996, on dénombrait 76,3% de femmes sans aucune responsabilité, alors que cette part n'était que de 60,7% chez les hommes.

Tableau 3: Proportion d'hommes et de femmes par position hiérarchique, 1996

Position hiérarchique	Hommes	Femmes
Non-cadres	60.7%	76.3%
Supervision	10.5%	8.2%
Cadres inférieurs	13.0%	9.7%
Cadres moyens et supérieurs	15.8%	5.8%
Total	100 %	100 %

L'écart des salaires entre hommes et femmes tend à croître au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Du haut en bas de l'échelle, cet écart est cependant plus faible dans le secteur public que privé, sauf au niveau des cadres inférieurs où les femmes sont davantage pénalisées par le secteur public que par le secteur privé.

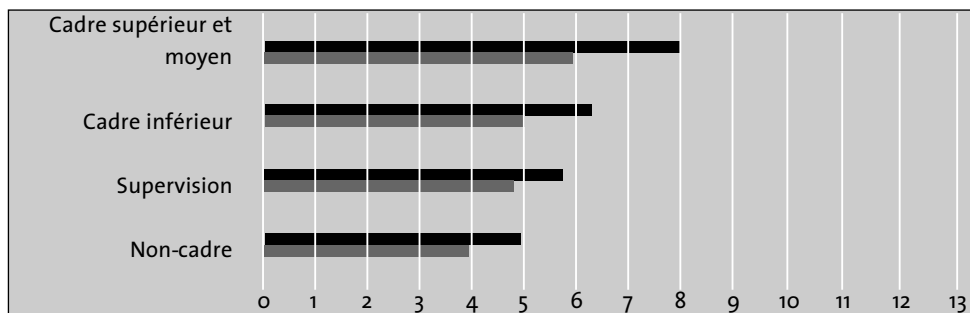


Figure 4: Salaires (en mille) selon niveau hiérarchique, 1996, secteur privé

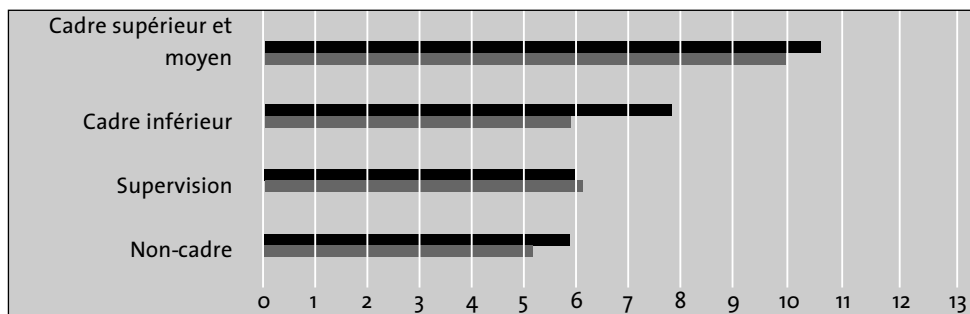


Figure 5: Salaires (en mille) selon niveau hiérarchique, 1996, secteur public

■ Hommes
■ Femmes

5. Domaines d'activité et branches économiques

En étudiant la répartition des femmes et des hommes entre les domaines d'activité ou les branches économiques, on observe aujourd'hui encore une ségrégation marquée. La population féminine occupe principalement des emplois dans les domaines de la santé, de l'hygiène, du social, de l'enseignement ou du secrétariat, alors que les hommes sont concentrés dans les professions liées à la production telles que la fabrication, la construction, la définition des buts et de la stratégie de l'entreprise ou encore à la planification et à l'organisation. Tout comme au niveau des branches économiques, on observe que les domaines dominés par les femmes sont caractérisés par des taux d'occupation moyens significativement inférieurs à ceux observés dans les branches ou les domaines typiquement masculins. Cela pourrait signifier qu'une des explications possibles de la ségrégation sexuelle entre les différents domaines ou branches d'activité pourrait être liée aux horaires de travail, trop chargés ou trop peu flexibles, qui décourageraient une population féminine soucieuse de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il est aussi intéressant de noter à ce propos que le salaire standardisé des femmes à temps partiel est assez significativement supérieur à celui des femmes employées à temps plein; de plus, cet écart favorable aux taux d'occupation inférieurs à 90% est généralement plus marqué dans les domaines d'activité typiquement féminins.

6. La taille de l'entreprise

S'il semble apparaître une relation positive entre la taille de l'entreprise et le niveau de salaire obtenu, ce rapport est clairement moins marqué pour les femmes. Nous pouvons observer en effet que le salaire médian des femmes, contrairement à celui des hommes, n'est que très peu sensible au nombre d'employés que compte l'entreprise.

7. Employeurs dans les secteurs public et privé

L'affiliation au secteur public ou privé exerce une influence considérable sur les disparités entre les genres. En 1996, l'écart moyen de salaires (mesuré par rapport à la norme masculine) s'élevait à 25,5% dans le privé alors qu'il atteignait à peine 15,4% dans le public. Ces différences institutionnelles confirment le fait que dans ce domaine, le secteur public fait encore à ce jour œuvre de pionnier sur la voie conduisant à la suppression progressive des inégalités sexuelles sur le marché suisse du travail.

8. Les filières de formation

En ce qui concerne enfin la formation suivie, on constate que les femmes s'orientent moins fréquemment vers des filières longues telles que l'université : 2,6% seulement des femmes ont achevé une formation universitaire, alors que cette proportion s'élève à 5,6% parmi les hommes. A l'opposé, presque un quart (23,9% pour être précis) des femmes ne dispose d'aucune formation formelle au-delà de la scolarité obligatoire, alors que cette proportion atteint à peine 14,5% de la population masculine. Cette différence constitue un facteur d'appréciation particulièrement important lorsqu'on cherche à établir des comparaisons de salaires entre les genres. En effet, le niveau de formation exerce une influence non négligeable sur le niveau des rémunérations, ainsi que la figure 6 permet de l'observer.

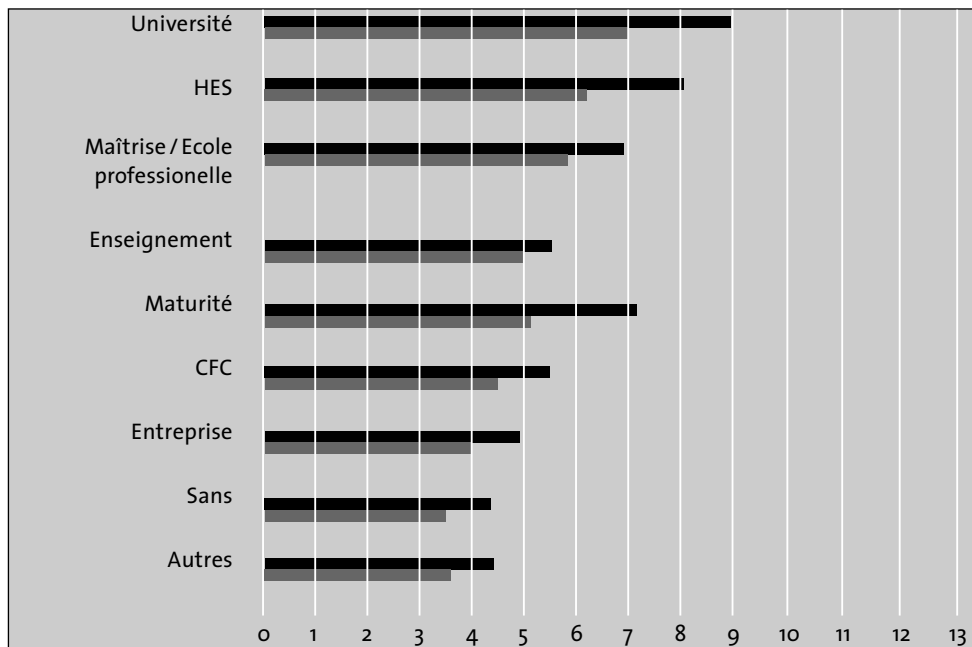


Figure 6: Salaires médians (en mille) selon le type de formation achevée, 1996, ensemble de l'économie

■ Hommes
■ Femmes

9. Les années d'expérience

Lorsque l'on considère les facteurs susceptibles d'influencer le niveau des salaires, il faut également tenir compte de l'expérience accumulée par les personnes actives sur le marché du travail ou prendre en considération l'ancienneté au sein de l'entreprise. A nouveau, ce facteur peut être illustré par le biais d'une figure qui montre que si les années d'expérience accroissent le niveau des salaires, cet effet tend à s'estomper au fur et à mesure que les années passent, en particulier pour les femmes.

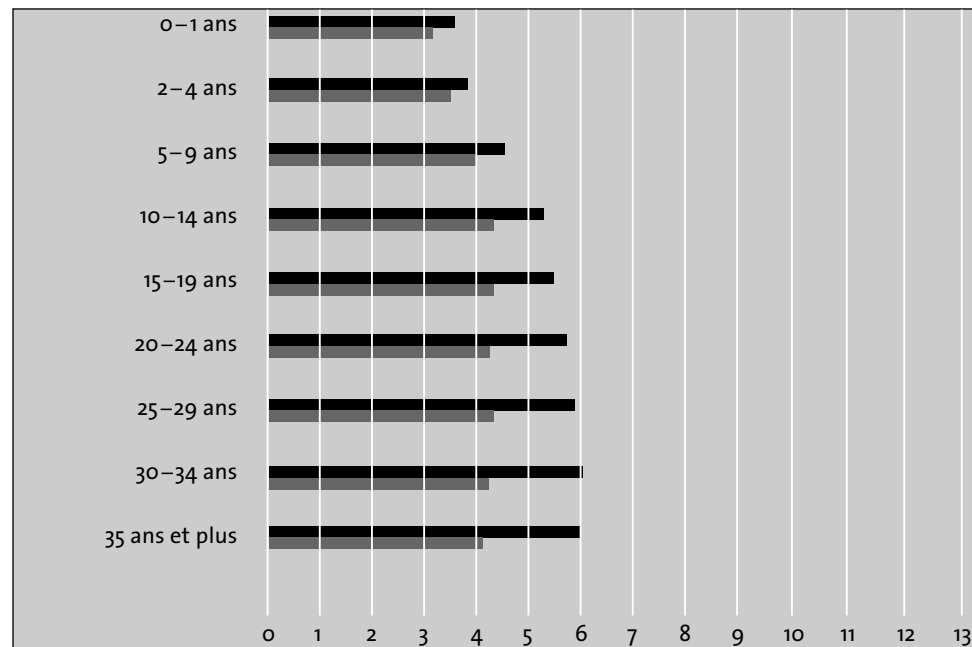


Figure 7: Salaire (en mille) selon le nombre d'années d'expérience, 1996, ensemble de l'économie

■ Hommes
■ Femmes

3 Décomposition des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Les différences des salaires entre hommes et femmes comprennent trois composantes essentielles : les disparités des caractéristiques productives (telles que la formation, l'expérience ou l'ancienneté) dont sont dotés les hommes et les femmes, la structure de prix de ces caractéristiques et, enfin, la valorisation de ces caractéristiques, valorisation qui peut éventuellement différer selon le sexe des personnes qui les présentent. On peut imaginer par exemple qu'une année de formation supplémentaire ne produira pas la même augmentation de salaire pour un homme ou une femme, ou que l'état civil ne jouera pas de manière identique pour l'un ou l'autre. Ces différences, si elles existent, correspondent à la partie discriminatoire des écarts observés de salaires. Pour les mesurer, nous nous sommes attachés à analyser les principaux facteurs qui influencent le niveau des rémunérations des femmes et des hommes sur le marché helvétique du travail; la méthode utilisée permet en particulier de déterminer les primes ou les pénalités associées par les employeurs suisses à différentes caractéristiques personnelles. Cette analyse, basée sur les mêmes données statistiques que la partie précédente, constitue la troisième partie de l'étude. Elle permet de mettre en évidence les principaux facteurs qui déterminent le niveau des rémunérations. Il s'agit en particulier des variables suivantes.

1. Les variables de capital humain

La formation. L'étude a permis de constater que la rentabilité privée d'un investissement éducatif – soit la prime obtenue pour chaque année supplémentaire de formation – s'élevait à plus de 5% en 1994 comme en 1996. Il apparaît cependant que le marché du travail instaure une différence de traitement injustifiée entre les genres puisque pour 1996, les hommes obtiennent une prime de 5,3% par année de formation, alors que les femmes doivent se contenter d'un rendement de 5,1% seulement.

L'expérience. On peut noter également qu'une année d'expérience supplémentaire accroît le salaire des femmes de 2,2%, alors que celui des hommes augmente de 2,5%, ce qui constitue une prime relativement importante en comparaison du rendement de la formation. De plus, le profil salarial des hommes est beaucoup plus escarpé que celui des femmes, particulièrement dans le secteur privé : c'est ce qu'attestent les figures 8(a) et 8(b) ci-contre, qui mettent en relation les rendements liés à l'expérience avec les années passées sur le marché du travail. Contrairement à celui des hommes, on constate que le profil salarial des femmes devient quasiment plat après quelques années d'expérience accumulées sur le marché du travail. Cette structure de rémunération, qu'on retrouve aussi, mais dans une moindre mesure, dans le secteur public, constitue certainement une forte incitation, pour la population masculine, à rester sur le marché du travail.

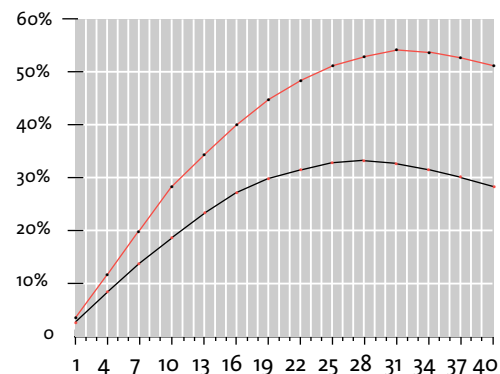


Figure 8a: Rendement des années d'expérience selon le sexe, LSE, 1996, secteur privé

— Hommes
— Femmes

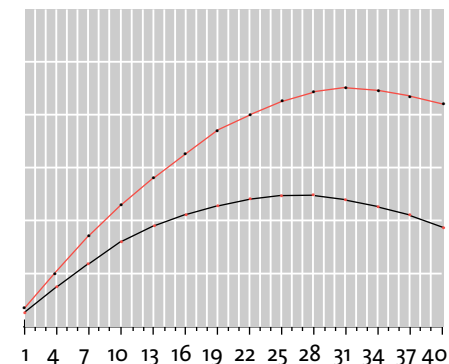


Figure 8b: Rendement des années d'expérience selon le sexe, LSE, 1996, secteur public

⁷ Ferro-Luzzi, Giovanni/Flückiger, Yves. Analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail à Genève. Université de Genève, Rapport n° 3 de l'Observatoire de l'emploi, Genève 1996.

L'ancienneté. Si le marché du travail instaure donc une discrimination à l'encontre des femmes au niveau des variables de capital humain général (telles que l'éducation et l'expérience), il tend au contraire à favoriser la population féminine en ce qui concerne l'ancienneté au sein de l'entreprise. Ce résultat confirme les conclusions auxquelles nous avions conduits d'autres enquêtes; elle est conforme en particulier à celles que nous avons obtenues sur la base des données genevoises pour l'année 1991⁷.

2. L'état civil

L'analyse a permis d'obtenir d'autres conclusions intéressantes qui ne sont plus liées directement aux variables de capital humain. Parmi celles-ci, on peut mentionner la différence de traitement qui existe entre les femmes et les hommes au niveau de l'état civil. Ainsi, on peut voir que, toutes choses égales par ailleurs, les hommes mariés reçoivent un salaire supérieur à celui des célibataires, prime qui s'élève en 1996 à 4,5%. A l'inverse, le mariage semble pénaliser les femmes, pénalité évaluée à 3,7% pour la même année.

Il faut relever à ce propos que la même observation avait pu être faite à Genève. Il s'agit là sans doute d'un phénomène lié aux préjugés des employeurs à l'encontre des femmes mariées, qui seraient supposées rester moins longtemps au sein de l'entreprise qui les emploie pour avoir des enfants. En revanche, pour les hommes, le mariage semble être associé dans l'esprit des employeurs à une plus grande stabilité.

3. Le taux d'occupation

En ce qui concerne l'exercice d'une activité à temps partiel, les résultats semblent moins stables dans le temps et dans l'espace. Ainsi pouvait-on constater en 1991, sur la base des seules données genevoises, que le travail à temps partiel était pénalisé aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En 1994, il s'avère que, pour l'ensemble du pays, le temps partiel est toujours pénalisé pour les hommes, alors qu'il est au contraire valorisé lorsqu'il est pratiqué par les femmes. En fin de compte, les résultats pour l'année 1996 démontrent que le travail à temps partiel n'exerce plus d'influence significative sur le niveau des salaires masculins, alors qu'il majore les salaires féminins d'une prime de l'ordre de 6% par rapport aux emplois à temps plein. Ces observations pourraient être liées au fait que durant la période examinée, soit de 1991 à 1996, le travail à temps partiel est devenu de moins en moins marginal. D'une forme de travail atypique, pénalisée dans les années antérieures, on est passé progressivement à une forme d'emploi valorisée, sur le plan salarial, par les employeurs même si elle constitue toujours un handicap du point de vue de la sécurité sociale et des chances de promotion professionnelle. Les employeurs reconnaissent aujourd'hui l'intérêt du travail à temps partiel et en viennent à adopter des structures de rémunération de ce type de travail qui ne désavantagent plus le personnel. A ce propos, il convient néanmoins de souligner que parmi la population féminine occupée à temps partiel, il semble exister une segmentation entre les « bons » et les « mauvais » emplois : la prime de 6% observée pour les emplois à temps partiel se réduit en effet de moitié dès lors qu'on amalgame les rémunérations à l'heure et au mois. A l'inverse, en introduisant une variable isolant les personnes payées sur une base horaire, on découvre que ces dernières sont pénalisées de 13% environ par rapport aux employés payés au mois. Cela démontre que cette forme de rémunération est clairement liée à une forme de précarité perceptible déjà au niveau des revenus « immédiats », et renforcée encore à l'échelon des revenus différés dans le temps (prévoyance professionnelle), aspect sur lequel on reviendra dans la quatrième partie de l'étude.

4. La position hiérarchique

Sans surprise, la position hiérarchique exerce également une influence déterminante sur le niveau des salaires, mais celle-ci s'avère très différente selon le sexe. Ainsi, un homme promu au poste de cadre supérieur obtient en moyenne une prime supérieure à 46% par rapport à ses collègues non cadres, alors que le salaire des femmes accédant au même statut n'augmente que de 33%. Cette variable correspond donc à une discrimination sexuelle importante, ceci d'autant plus que ce désavantage salarial est encore accentué par une politique de promotion qui défavorise en général la population féminine.

5. Les secteurs privé et public

En ce qui concerne les secteurs institutionnels, on constate que l'affiliation au secteur public génère une prime inexpliquée (par des facteurs de capital humain ou autres) de l'ordre de 9% en moyenne pour l'ensemble de la population suisse en 1994, et de 7% en 1996. A nouveau, il existe une différence très frappante entre les genres, puisque les hommes actifs dans la fonction publique ne semblent en tirer aucun avantage financier, alors que les femmes gagnent près de 20% de plus par rapport à leurs homologues du secteur privé. Il est clair que le processus de formation des salaires est probablement très différent entre les deux secteurs, le secteur public fonctionnant sur une logique non marchande. On peut aisément concevoir que des éléments comme la sécurité de l'emploi peuvent jouer un rôle important dont l'influence ne ressort pas clairement de notre analyse. De même, le profil type des employés des deux secteurs est vraisemblablement différent.

6. Un comportement discriminatoire

Si l'on tient compte de tous les facteurs susceptibles d'expliquer le niveau des rémunérations, on constate qu'en Suisse, environ 60% de la différence moyenne totale de salaires (soit 29,6%) entre les femmes et les hommes sont dus à un comportement discriminatoire. Il faut souligner que cette part discriminatoire est supérieure à celle obtenue pour le canton de Genève, où elle se limitait à 40% environ. Cela signifierait donc que l'écart salarial entre les femmes et les hommes genevois est non seulement plus petit mais qu'il est dû, pour une plus grande partie, à des différences de caractéristiques personnelles observables.

Parmi les facteurs qui contribuent à instaurer cette discrimination en Suisse, l'on peut isoler l'expérience, l'état civil, le mode de rémunération ainsi que la taille de l'entreprise qui emploie les femmes et les hommes. Le tableau 9 indique la part de chacun de ces facteurs dans la discrimination salariale exercée à l'encontre des femmes.

Tableau 9 : Décomposition de la différence totale de salaires entre les genres en Suisse, 1996

Note: Un signe négatif dans la colonne discrimination indique que la variable en question offre un avantage aux femmes. Ainsi, l'ancienneté est-elle mieux valorisée pour la population féminine que pour les hommes. Un signe positif signale que la variable instaure une discrimination à l'encontre des femmes. Un signe négatif dans la troisième colonne met en évidence que les caractéristiques de la population féminine sur la variable en question permettent de réduire les inégalités de salaires. Un signe positif indique par exemple que le niveau d'éducation des femmes, qui n'a pas atteint encore celui des hommes alors même que le marché du travail valorise ce facteur, est à l'origine d'une différence de salaire due à cette caractéristique particulière (la formation ici).

Différence moyenne de salaires entre femmes et hommes: 29.6%		
	Partie discriminatoire	Partie due aux différences de caractéristiques
	16.8% (60.4%) dont	12.8% (39.6%) dont
Constante	15.5%	
Education	11.5%	36.6%
Expérience	32.1%	10.0%
Ancienneté	-9.5%	6.9%
Adéquation entre formation et qualifications exigées		
Marié(e)	26.2%	5.4%
Temps partiel	-17.8%	0.8%
CCT	4.3%	-1.6%
Secteur public	-4.4%	0.8%
Position hiérarchique	2.0%	36.6%
Taille de l'entreprise	23.8%	5.4%
Permis de séjour	0%	-3.2%
Payé(e) à l'heure	14.5%	2.3%
	100%	100%

7. Employeurs privés et publics

Lorsqu'on focalise son attention sur la nature juridique des employeurs, on découvre que les personnes les moins qualifiées obtiennent un meilleur salaire dans le secteur public. En revanche, la formation formelle acquise est plus rentable dans le secteur privé, en y étant cependant valorisée de manière très discriminatoire : le rendement éducatif des hommes y est de 1,7% supérieur à celui des femmes. De même, on observe que les profils salariaux présentent une courbe de croissance nettement plus prononcée dans les entreprises privées que dans le secteur public qui, en raison d'échelles de salaire relativement rigides, dispose d'une marge de manœuvre beaucoup plus restreinte pour adapter ses rémunérations. Cette observation pourrait expliquer pourquoi les femmes, qui connaissent aujourd'hui encore de fréquentes interruptions de carrière en raison de leurs projets familiaux, préfèrent être employées dans la fonction publique. Ceci d'autant plus que l'on constate globalement que l'Etat est un employeur moins discriminant que le secteur privé. La composante discriminante ne représente en effet « que » 26,8% de la différence de salaires dans le secteur public, alors qu'elle dépasse 58% dans le privé.

8. Le système de promotion

La critique (fondée) que l'on adresse généralement aux études sur les différences de salaires entre femmes et hommes vise le fait qu'elles ne permettent pas de déterminer si la distribution sexuelle inégale entre les différentes positions hiérarchiques, par exemple, est due aux disparités de caractéristiques individuelles ou si cette inégalité résulte de pratiques discriminatoires. De ce point de vue, cette étude va plus loin que les analyses traditionnelles. En utilisant une approche nouvelle, on peut notamment estimer les proportions de femmes qui devraient se trouver dans telles positions hiérarchiques si elles étaient soumises au même processus de sélection que les hommes. Cette procédure a permis de montrer que, dans le secteur privé, une faible part seulement de la ségrégation sexuelle observable dans l'échelle hiérarchique peut s'expliquer par des caractéristiques individuelles, alors que dans le public, non seulement les différences individuelles expliquent totalement la ségrégation, mais elles semblent même jouer en faveur des femmes⁸. Au contraire, dans le secteur privé, le pourcentage de femmes employées dans des postes sans fonction d'encadrement est beaucoup trop élevé par rapport à leurs caractéristiques personnelles.

Si l'on mesure les effets que produit cette ségrégation sexuelle sur les salaires, il apparaît que, dans le secteur privé, 2,4% de l'écart salarial total sont à mettre au compte d'une politique de promotion discriminatoire. En revanche, 14,1% de cette même différence salariale totale s'explique par la probabilité moindre des femmes d'accéder aux échelons supérieurs de la hiérarchie en raison de leurs caractéristiques personnelles. Au total, cela signifie néanmoins que la distribution inégale des hommes et des femmes dans la hiérarchie, expliquée ou discriminatoire, constitue tout de même un sixième de la différence totale des salaires entre les genres dans le secteur privé.

⁸ Le terme de ségrégation sexuelle se réfère au fait que la distribution des femmes entre les différentes positions hiérarchiques, secteurs économiques ou professions apprises diffère de celle observée parmi les hommes. Cette disparité peut provenir des caractéristiques individuelles de la population féminine et masculine. Dans ce cas, il n'existe pas à proprement parler de comportement discriminatoire. Elle peut être due à une attitude des employeurs qui choisissent de promouvoir ou d'embaucher des hommes qui présentent pourtant le même profil que des femmes qui n'accèdent pas à la position qu'elles postulent. Dans ce cas, on parlera de discrimination à l'encontre des femmes. Très peu d'études prennent le soin d'établir un lien entre ces deux manifestations des inégalités entre les genres.

4 Analyse des différences de salaires nets entre les genres

La dernière partie de l'étude étudie la distribution des salaires nets de la population féminine et masculine, avant d'analyser les facteurs susceptibles d'expliquer les différences sexuelles observées au niveau des ratios entre le salaire net et brut. Contrairement à la deuxième partie de l'étude, qui utilisait les données salariales standardisées à 40 heures hebdomadaires, ce dernier volet a été réalisé en considérant ce que les femmes et les hommes gagnent effectivement. Les principales conclusions peuvent être résumées par les cinq points suivants.

1. Répartition des salaires

La figure 10, qui place côte à côte les personnes occupées à temps partiel et celles employées à temps plein, met en évidence que la distribution de la rémunération nette pour l'ensemble de la population (femmes et hommes confondus) a relativement peu changé entre 1994 et 1996 en termes réels. Elle semble également démontrer que la part des salarié(e)s localisé(e)s au bas de l'échelle s'est plutôt réduite, puisque le pourcentage d'employé(e)s gagnant moins de Frs 3000.- nets par mois (en termes réels) a passé de 23,5% en 1994 à 22,3% en 1996.

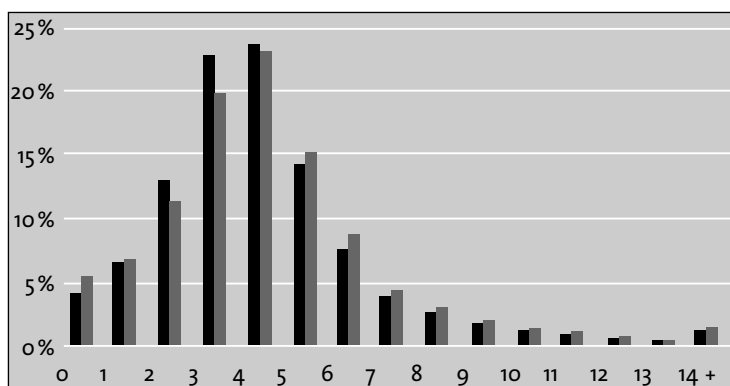


Figure 10: Répartition des salarié(e)s, en pour-cent, par classes de salaires mensuels nets (en mille), 1994 et 1996 (base 1994), ensemble de l'économie

■ 1994
■ 1996

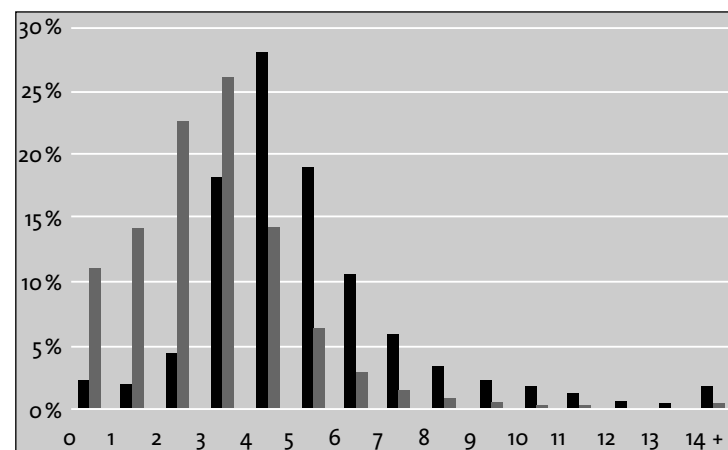
L'analyse des distributions de salaires nets permet à nouveau de constater les différences qui séparent les secteurs institutionnels. Ainsi, le revenu salarial mensuel net moyen du dernier décile (10% les plus aisés de la population étudiée) est 4,3 fois supérieur à celui du premier décile (10% les plus défavorisés) dans le secteur privé, alors que ce rapport s'élève à 2,5 seulement dans le secteur public. Quant à la répartition des femmes au sein des différentes classes de revenu, il apparaît que dans le secteur public, les femmes sont plus concentrées autour de la médiane alors que dans le secteur privé, elles sont surreprésentées au bas de l'échelle : plus de quatre salariés sur cinq se trouvant dans le premier décile de la distribution des salaires nets du secteur privé sont des femmes.

2. Distribution des salaires selon les genres

La figure 11 met en évidence les différences entre les distributions des salaires nets des femmes et des hommes. Il apparaît notamment que près de 45,5% des femmes gagnent moins de 3'000 francs nets par mois, alors que cette proportion n'atteint que 7,4% chez les hommes. On constate même que 24,3% de femmes ont un salaire mensuel net qui ne dépasse pas 2'000 francs par mois (contre 3,4% seulement au sein de la population masculine). Dans ces chiffres intervient le fait que près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel. Cependant, si on limite l'analyse aux personnes employées à plein temps, on constate que près d'une femme sur cinq dispose de moins de 3'000 francs nets par mois, alors que seuls 3,3 % des hommes sont dans la même situation.

Figure 11: Répartition des salarié(e)s, en pour-cent, par classes de salaires mensuels nets (en mille), selon le sexe, 1996, ensemble de l'économie

■ Hommes
■ Femmes



3. Bonus, gratifications

De manière générale, le revenu salarial sur le marché suisse du travail est essentiellement composé du salaire brut. Néanmoins, si l'on considère les paiements spéciaux tels que les bonus et gratifications, on ne constate presque pas de différence entre les pourcentages de femmes et d'hommes concernés par cette forme de rémunération. En revanche, le montant perçu par la population masculine est nettement supérieur à celui reçu par les femmes; il est même trois fois supérieur dans le secteur privé. Bien que ce genre de paiement concerne encore peu de monde (moins d'un employé(e) sur cinq dans le secteur privé et près d'un sur vingt dans le public), ces rémunérations spéciales constituent sans doute, pour le futur, un vecteur potentiel d'accroissement des inégalités salariales entre les genres. En effet, il semble que la tendance actuelle sur le marché du travail soit plutôt à l'individualisation de la rémunération par des versements irréguliers tels que les commissions, bonus ou autres gratifications. Or la ségrégation au niveau de ces paiements est grandement basée sur le temps de travail, et se reportera donc, selon toute vraisemblance, entre les genres.

4. Salaires brut et net

En analysant le rapport entre le salaire net et le salaire brut, on constate que chez les femmes, de manière générale, le salaire net représente une plus grosse part du salaire brut que chez les hommes, notamment dans le secteur privé. Cette différence est certainement due au fait que la population féminine est confinée dans des situations (privées et professionnelles) qui l'obligent à privilégier le revenu immédiat au détriment du revenu futur. En particulier, les femmes sont fréquemment employées dans des secteurs ou des entreprises où la prévoyance professionnelle est peu développée.

5. Salaire minimum de coordination

L'étude a également permis d'observer que les emplois caractérisés par un revenu salarial brut inférieur au salaire minimum de coordination (SMC) prévu par la loi sur la prévoyance professionnelle (à partir duquel l'affiliation au deuxième pilier devient obligatoire) étaient à plus de 80% occupés par des femmes. Cette forme extrême d'emploi est avant tout «proposée» dans les entreprises fournissant des services privés qui ne sont pas signataires d'une convention collective de travail. Sans surprise, il s'agit d'emplois à temps partiel, très fréquemment rémunérés sur une base horaire puisque près de 71% des personnes situées au-dessous de ce seuil sont payées sous cette forme.

Tableau 12: Valeurs moyennes de quelques variables caractérisant la population localisée au-dessous ou au-dessus du salaire minimum de coordination (23'880 francs bruts par année), LSE 1996

Variables	Au-dessous du SMC	Au-dessus du SMC
Part de femmes	81.72%	34.13%
Taux d'occupation	26.5%	94.8%
Education (années)	10.26	11.59
Age (années)	41.07%	38.96%
Ancienneté (années)	5.71	9.54
Marié(e)	74.08%	58.87%
Secteur public	1.64%	6.13%
CCT	25.77%	41.66%
Payé(e) à l'heure	70.94%	8.09%
Secteur secondaire	10.32%	40.49%
Nombre d'observations	45'396	504'783
Taille population	266'852	2'223'760

Ces remarques sont confirmées par une analyse multivariée effectuée pour déterminer la probabilité d'appartenir à la population située au-dessous du salaire minimum de coordination. Cette analyse a permis de constater que pour les femmes, la probabilité estimée de ne pas être soumise aux cotisations du deuxième pilier est, toutes choses égales par ailleurs, plus de trois fois supérieure à celle des hommes. Si l'on regarde de plus près les résultats obtenus respectivement pour chaque genre, on s'aperçoit que ce sont plutôt les hommes et les femmes relativement plus âgé(e)s qui se retrouvent dans une telle situation contractuelle. L'ancienneté, au contraire, a tendance à diminuer cette probabilité. On peut également voir que les femmes mariées, toutes choses égales par ailleurs, ont une probabilité deux fois plus élevée que les célibataires d'être actives sous cette forme d'emplois à bas revenu non couverts par un système de prévoyance professionnelle.

Conclusion

En décomposant les différences de salaires entre femmes et hommes en de multiples facteurs, la présente étude conduit à des conclusions inédites.

Dans un premier temps, on constatera sans surprise que les écarts de salaires correspondent largement à des caractéristiques individuelles différentes entre les populations féminine et masculine, ainsi qu'à une insertion différente sur le marché du travail : grossièrement dit, les hommes sont mieux formés, ont un taux d'occupation plus élevé, occupent des postes hiérarchiquement supérieurs et sont donc mieux payés que les femmes. Mais on quitte les terrains connus dès l'instant où on affine l'analyse. L'étude révèle en effet que les mêmes caractéristiques ne se répercutent pas de la même manière sur les salaires masculins et féminins (chapitre 3). Le mariage en est sans doute l'exemple le plus patent, qui augmente le salaire des hommes en même temps qu'il diminue celui des femmes (3.2). Plus surprenante, on trouve une valorisation différente des années de formation et d'expérience, qui valent aux hommes des primes de salaire supérieures à celles qu'en retirent les femmes (2.9, 3.1). Enfin, contrairement à une idée répandue, les discriminations persistent aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, les femmes tirant un bénéfice moindre d'une promotion identique à celle de leurs collègues masculins (3.4).

A l'inverse, certains paramètres sont moins favorables aux hommes qu'aux femmes. Ces dernières retirent par exemple plus de bénéfice que leurs collègues masculins des années d'ancienneté au sein de la même entreprise (3.1). De même, le travail à temps partiel est mieux rémunéré lorsque ce sont des femmes qui l'exercent (3.3).

L'affiliation au secteur public pourrait figurer en tête des éléments favorables à l'égalité de salaires, puisqu'il ressort assez nettement que les femmes y sont moins discriminées que dans le secteur privé (2.7, 3.5), tant sur le plan de la position hiérarchique qu'en termes salariaux. Il y a tout lieu de croire que la transparence et le caractère structuré de l'échelle des salaires publics contribuent largement à égaliser les rémunérations entre hommes et femmes. Au contraire, le développement des bonus, gratifications et autres rémunérations individualisées que l'on constate dans le secteur privé renforce plutôt le manque de transparence et, partant, ne contribue pas à améliorer les chances d'égalité salariale dans ce secteur.

Si l'on considère tous les facteurs qui entrent en ligne de compte dans l'établissement des salaires, il ressort que 60% de l'infériorité des salaires féminins sont à imputer à des comportements discriminatoires (3.6). Les 40 % restants sont à mettre en relation avec les caractéristiques des personnes employées ou avec leur mode d'insertion sur le marché du travail : le niveau de formation, la position hiérarchique, la durée du travail hebdomadaire, le mode de rémunération etc. Il faut cependant rappeler ici que ces « caractéristiques personnelles », fréquemment opposées pour les besoins de l'étude aux « comportements discriminatoires des employeurs », ne sont pas pour autant elles-mêmes exemptes de toute discrimination : la faible représentation des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie, de même que leurs horaires de travail, pour ne citer que ces deux exemples, ne peuvent être unilatéralement interprétés comme des choix individuels mais bien comme des résultantes, en partie tout au moins, d'un contexte peu favorable à la promotion du travail féminin. Dans la même perspective, on ne peut se satisfaire du moindre taux d'occupation des femmes pour expliquer leur écrasante majorité au sein de la population se situant au-dessous du salaire minimum de coordination. Au-delà des discriminations vérifiables que cette étude met à jour, il existe en effet d'autres inégalités – familiales, sociales et culturelles – qui interviennent certainement de manière non négligeable dans la part « non discriminatoire » de l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes.