

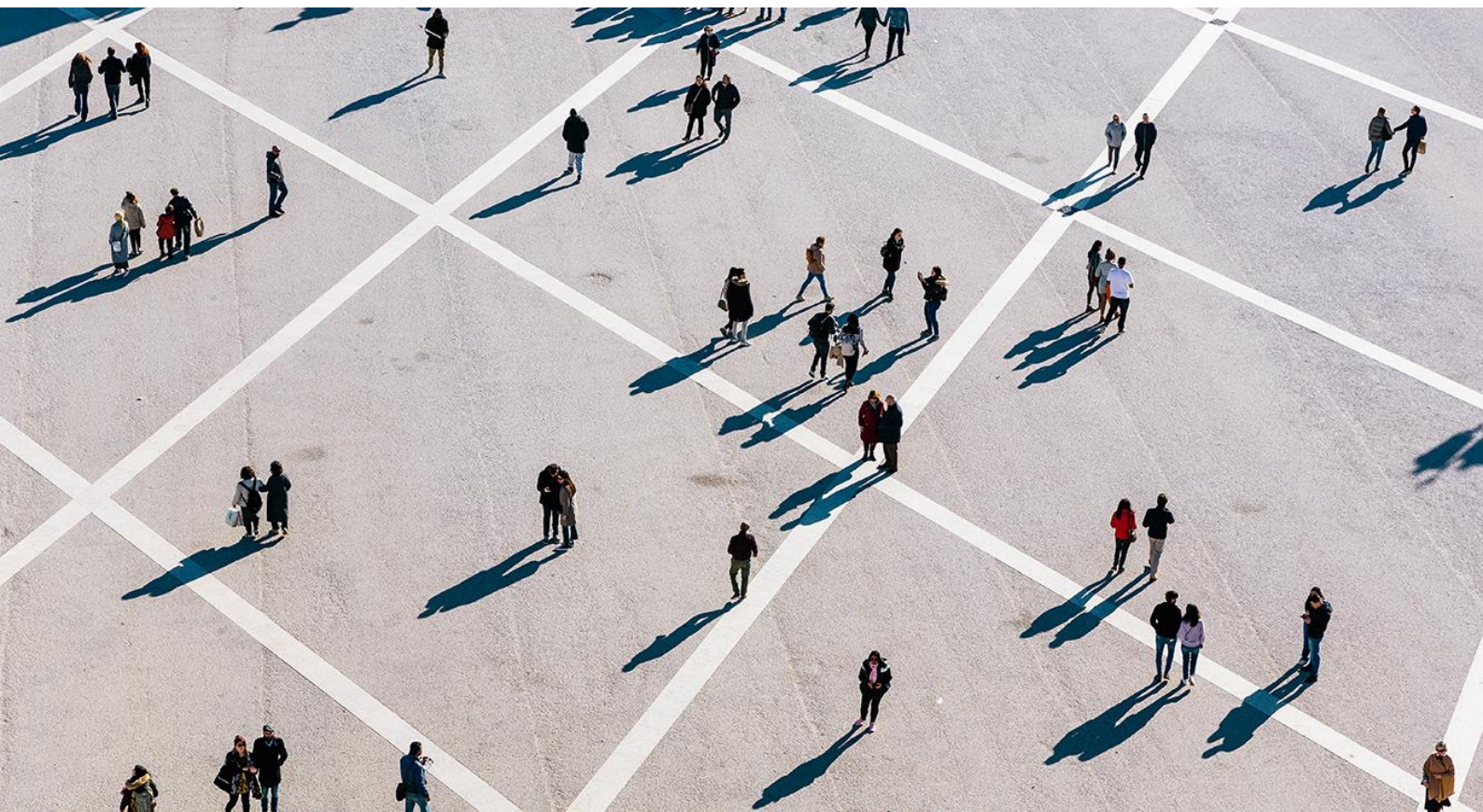


University of St. Gallen

Research Institute for  
International Management

# Collection de données: Résultats des analyses d'égalité salariale dans les entreprises suisses

St-Gall, le 1<sup>er</sup> juin 2023



# Table des matières

1	Contexte	1
1.1	Révision de la loi sur l'égalité	1
2	Démarche : voici comment nous avons procédé.	2
2.1	Mandat	2
2.2	Point de mire de l'analyse	2
3	Principaux enseignements	3
3.1	Total	3
3.1.1	Collection de données	3
3.1.2	Entreprises qui ont utilisé d'autres méthodes que Logib	3
3.1.3	Entreprises qui ont utilisé Logib	4
3.2	Régions	5
3.2.1	Concernant l'illustration	5
3.2.2	Autres enseignements:	6
3.3	Branches	7
3.3.1	Concernant l'illustration	7
3.3.2	Autres enseignements:	8
4	Analyse: comment correctement classer les résultats?	9
4.1	Comparaison avec l'enquête sur la structure des salaires en Suisse (ESS) de l'Office fédéral de la statistique indiquant une différence de salaire inexplicée de 8.6% pour l'année 2020	9
4.2	Comparaison avec la communication d'Employeurs Banques (4,2%)	10
4.3	Différence de salaire moyenne et inexplicée	10
4.4	Différence de salaire moyenne	10
5	Recommandations: comment procéder pour les entreprises présentant des différences de salaire inexplicées ?	11
5.1	Analyses de salaire approfondies et différenciées	11
5.2	Égalité des chances	11
6	Précision: où y a-t-il des points flous ?	12
6.1	Causes des différences de salaire	12
6.2	Auto-déclaration	12
6.3	Exécution de l'analyse d'égalité salariale	12
6.4	Étendue de la collection des données	12
	Annexe	13
	Tableaux	13



# 1 Contexte

## 1.1 Révision de la loi sur l'égalité

Avec la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité), tous les employeurs dont l'effectif est de 100 collaboratrices et collaborateurs ou davantage ont l'obligation de procéder tous les quatre ans à une analyse de l'égalité salariale et de faire examiner celle-ci par un organisme indépendant. Les entreprises concernées ont dû effectuer la première analyse d'égalité salariale avant fin juin 2021. Les employé-e-s et les actionnaires doivent être informés du résultat de cette analyse avant fin juin 2023 au plus tard.

## 2 Démarche: voici comment nous avons procédé.

### 2.1 Mandat

Le Centre de Compétence de la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'université de Saint-Gall a procédé, pour le compte de l'Union patronale suisse (UPS), à une enquête auprès des entreprises employant 100 personnes et plus en Suisse. Les entreprises y ont déclaré la méthode qu'elles ont mis en œuvre pour déterminer l'égalité salariale et les résultats qu'elles ont ainsi obtenus.

### 2.2 Point de mire de l'analyse

La collection de données rassemble les réponses d'entreprises qui ont effectué l'analyse d'égalité salariale avec l'instrument d'autocontrôle mis au point par la Confédération (Logib) et d'entreprises qui ont appliqué d'autres méthodes. Les entreprises qui ont procédé à des analyses Logib ont été examinées en détail.

# 3 Principaux enseignements

## 3.1 Total

### 3.1.1 Collection de données

Les données de 615 entreprises en tout, employant près de 550 000 personnes, ont été collectées (soit environ dix pour cent des entreprises de 100 personnes et davantage en Suisse<sup>1</sup>). Dans l'état actuel des connaissances, cette collection de données est la plus grande en matière d'analyses d'égalité salariale effectuées dans les entreprises suisses. Sur ces 615 entreprises, les trois quarts (463), représentant en tout 478 000 salarié-e-s, ont effectué l'analyse d'égalité salariale selon la méthode Logib mise au point par la Confédération. 152 entreprises ont employé d'autres méthodes<sup>2</sup>. Une analyse détaillée n'a été possible que pour les entreprises qui ont utilisé Logib parce que les autres méthodes suivent d'autres logiques. Les autres méthodes ne recensent en effet que les cas où une différence de salaire inexplicable entre femmes et hommes est constatée.

### 3.1.2 Entreprises qui ont utilisé d'autres méthodes que Logib

- 132 entreprises sur 148<sup>3</sup> ont indiqué ne pas avoir constaté, dans le cadre de l'analyse salariale, de différence de salaire inexpliquée entre femmes et hommes dont les emplois et les caractéristiques personnelles (postes comparables au sein de l'entreprise et caractéristiques personnelles comparables) peuvent être comparés entre eux.
- Dans 16 entreprises sur 148, une différence de salaire entre femmes et hommes comparables a été constatée mais il ne s'agit pas forcément de *discrimination* salariale en l'occurrence.

---

<sup>1</sup> Source: Office fédéral de la statistique, 2023 (les chiffres se réfèrent à l'année de référence STA-TENT 2020).

<sup>2</sup> 87 «L&M-Aba-R»; 13 «EQUAL-SALARY»; 52 «Autres» (pas d'indication spécifique)

<sup>3</sup> Quatre entreprises n'ont pas répondu à cette question, raison pour laquelle l'échantillon représentatif n'est que de 148 pour cette question au lieu de 152 auparavant.

### 3.1.3 Entreprises qui ont utilisé Logib

#### ▪ **Respect du seuil de tolérance de la Confédération**

458 entreprises sur les 461<sup>4</sup> qui ont utilisé Logib (99,3%) indiquent respecter le seuil de tolérance de 5,0% actuellement en vigueur et satisfaire ainsi aux exigences de la Confédération. Seules trois entreprises (0,7%) dépassent ce seuil de tolérance.

Sur les 458 entreprises qui respectent les exigences de la Confédération concernant le seuil de tolérance, aucune différence de salaire inexplicée entre femmes et hommes a été constatée après prise en compte de critères spécifiquement professionnels (échelon hiérarchique et niveau de compétence) ainsi que personnels (formation, expérience professionnelle, ancienneté)<sup>5</sup> dans 331 entreprises (71,8%). Cela signifie que, selon les renseignements fournis, elles ne présentent pas de différences statistiquement démontrables entre femmes et hommes occupant des emplois comparables et présentant des caractéristiques personnelles comparables. Dans les 127 entreprises restantes (27,5%), une différence de salaire entre femmes et hommes a été constatée après prise en compte de ces critères spécifiquement professionnels et personnels, mais il ne s'agit pas forcément de discriminations salariales en l'occurrence. Dans ces 127 entreprises, la différence de salaire est dans la tolérance actuellement en vigueur de 5,0% fixée par la Confédération.

#### ▪ **Différence de salaire inexplicée moyenne**

Compte tenu des critères spécifiquement professionnels (échelon hiérarchique et niveau de compétence) et personnels (formation, expérience professionnelle potentielle, ancienneté), la collection de données révèle une différence moyenne de salaire dite «inexplicée» de 3,3% entre femmes et hommes dans les 463 entreprises. Dans la plupart des cas (124 sur 130), les femmes gagnent moins que leurs collègues hommes. Dans six cas sur 130, les hommes gagnent moins que leurs collègues féminines.

Il n'est pas possible d'apporter une réponse définitive dans le cadre de la présente collection de données à la question des causes de cette «différence de salaire inexplicée». Voici quelques explications possibles:

---

<sup>4</sup> Deux entreprises n'ont pas répondu à cette question, raison pour laquelle l'échantillon représentatif n'est que de 461 pour cette question au lieu de 463 auparavant.

<sup>5</sup> Variables selon Logib

- Des aspects déterminants pour le salaire ne sont pas pris en compte dans le modèle (par ex. expérience professionnelle effective<sup>6</sup>, conditions de travail<sup>7</sup>).
- La qualité des analyses Logib effectuées (de façon autonome)
- Le sexe<sup>8</sup> ou
- Une combinaison de ces facteurs et d'autres.

## 3.2 Régions

Cet article se réfère uniquement aux entreprises qui ont utilisé Logib.

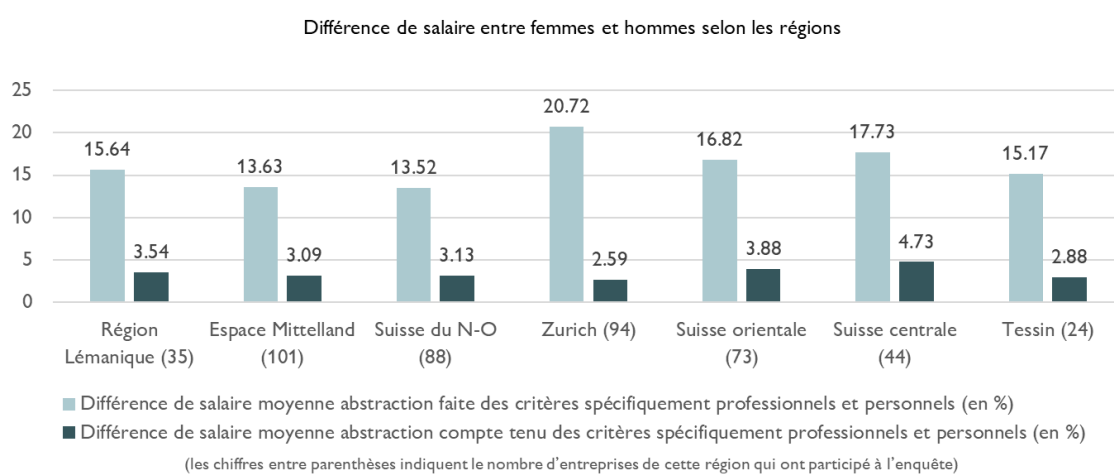


Figure 1: Différences de salaire entre femmes et hommes selon les régions suisses. La distribution des résultats (variation type) n'est malheureusement pas représentée dans ce graphique dans un souci de lisibilité.

### 3.2.1 Concernant l'illustration

- Une forte différence de salaire moyenne (barres claires) ne renseigne pas sur le respect du principe du «salaire égal pour un travail équivalent». Elle peut par exemple s'expliquer par une forte ségrégation entre les métiers féminins (à bas salaires) et les métiers masculins (à salaires plus élevés). La

<sup>6</sup> Source: Neue Zürcher Zeitung, 2023, [Umstrittene Lohnvergleiche: warum Frauen weniger verdienen \(nzz.ch\)](https://www.nzz.ch/umstrittene-lohnvergleiche-warum-frauen-weniger-verdienen-nzz.ch) (différences de salaire controversées, pourquoi les femmes gagnent moins - en allemand)

<sup>7</sup> Source: Felfe C. & Trageser J., 2015, [Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohn-gleichheit von Frau und Mann](https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/medien/publikationen/2015/07/studie-zu-den-statistischen-analysen-der-eidgenossenschaft-betreffend-die-lohn-gleichheit-von-frau-und-mann.html) (étude sur les analyses statistiques de la Confédération concernant l'égalité salariale femme-homme - en allemand)

<sup>8</sup> Le sexe peut indirectement jouer un rôle, par exemple quand les chances des femmes d'être promues à des postes mieux rémunérés sont plus faibles, ou quand les femmes sont faiblement représentées dans les professions où les salaires élevés sont la norme en raison des conditions du marché du travail (par exemple dans un département informatique d'une entreprise).



différence de salaire **inexpliquée** moyenne (barres sombres) peut toutefois suggérer que les femmes et les hommes ne sont pas équitablement rémunérés pour le même travail. Il ressort de l'illustration ci-dessus que la différence de salaire **inexpliquée** moyenne (barres sombres) entre les femmes et les hommes est très similaire et à un faible niveau dans toutes les régions suisses. Elle oscille dans une faible fourchette entre 2,6% (à Zurich) et 4,7% (en Suisse centrale).

- Exemple d'interprétation: La région de Zurich est un bon exemple pour démontrer qu'une forte différence de salaire moyenne (barres claires) ne permet pas pour autant de conclure à la différence de salaire **inexpliquée** moyenne (barres sombres). À Zurich, les salaires des femmes sont en effet plus faibles de 20,7% en moyenne que ceux des hommes. En tenant compte des critères spécifiquement professionnel et personnel, les femmes gagnent dans la moyenne des entreprises 2,6% de moins que les hommes («différence de salaire inexpliquée»). Ces pourcentages différents s'expliquent entre autres par le fait que les hommes ont de meilleures chances d'accéder à des postes mieux rémunérés et sont donc plus fortement représentés que les femmes dans les positions supérieures. Cette explication est étayée par ce qu'on appelle le plafond de verre, voir par exemple le «Glass ceiling Index» du Gender Intelligence Report<sup>9</sup> qui démontre que le potentiel des femmes n'est pas pleinement exploité dans les promotions aux postes supérieurs.

### 3.2.2 Autres enseignements

- Il existe certes des disparités régionales, mais, en principe, dans tous les régions, la majorité des entreprises ne présente *aucune* différence de salaire inexpliquée entre femmes et hommes<sup>10</sup>. L'égalité des salaires entre femmes et hommes est ainsi respectée dans la plupart des entreprises, toutes régions confondues. Au Tessin *aucune* différence de salaire inexpliquée n'a été constatée dans la quasi-totalité des entreprises (21 sur 23) (91,3% des entreprises, le score le plus élevé). En Suisse orientale c'est le cas dans 45 entreprises sur 73 (61,6% des entreprises, valeur la plus faible).
- D'après le jeu de données en notre possession, le Tessin semble avoir une légère avance sur les autres régions en matière d'égalité des salaires car, après Zurich, la région du Tessin présente la deuxième plus faible différence de salaire inexpliquée moyenne (2,9%) et la plupart des entreprises

---

<sup>9</sup> Source: Gender Intelligence Report, 2022, [GIR 2022 – Gestion des talents dans la comparaison sectorielle \(advance-hsg-report.ch\)](https://www.gir2022.ch) (disponible uniquement en allemand et en anglais)

<sup>10</sup> Compte tenu de la pertinence statistique.

(91,3%) indiquent ne pas avoir constaté de différence de salaire inexplicée entre femmes et hommes.

- C'est dans la région lémanique où la proportion moyenne de femmes est la plus élevée (47,7%). La Suisse orientale (38,0%) et Zurich (38,9%) comptent les plus faibles proportions moyennes de femmes dans leurs effectifs.

### 3.3 Branches

Cet article se réfère uniquement aux entreprises qui ont utilisé Logib.

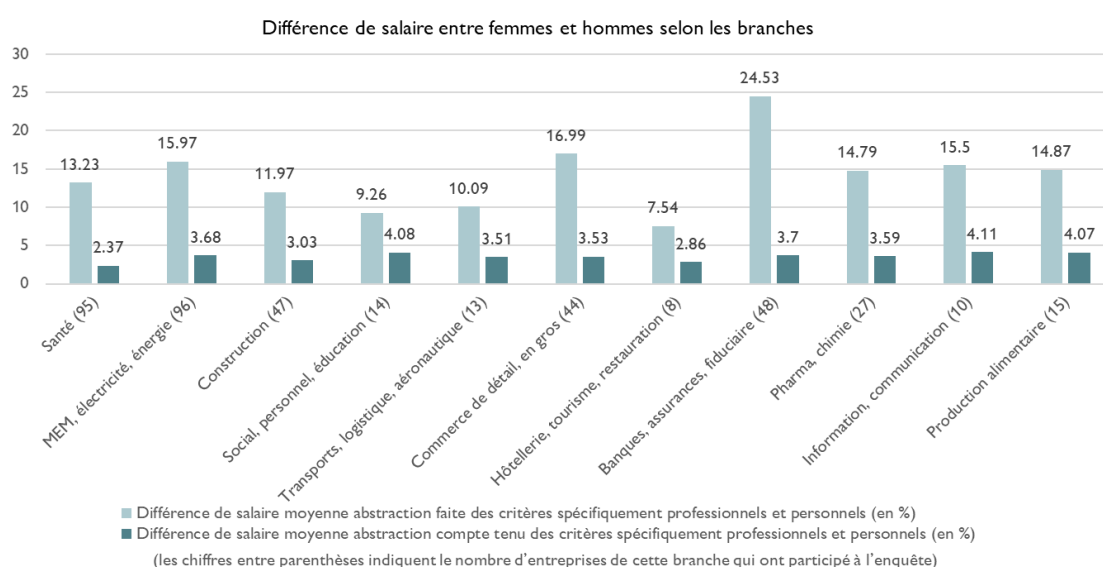


Figure 2: Différence de salaire entre femmes et hommes selon les branches suisses. La distribution des résultats (variation type) n'est malheureusement pas représentée dans ce graphique dans un souci de lisibilité.

#### 3.3.1 Concernant l'illustration

- La différence de salaire **inexpliquée** moyenne entre femmes et hommes (barres sombres) est très similaire dans tous les secteurs économiques et se situe à un faible niveau. Elle oscille dans une fourchette étroite entre 2,4% (secteur de la santé) et 4,1% (information et communication).
- Exemple d'interprétation: La forte différence de salaire (barres claires), abstraction faite des critères spécifiquement professionnels et personnels, dans le secteur banques, assurances et fiduciaire indique que les femmes sont avant tout moins représentées dans les fonctions les mieux rémunérées<sup>11</sup> et occupent pour la plupart des emplois dans les échelons hiérarchiques et/ou niveaux de compétences inférieurs. Dès que des

<sup>11</sup> À savoir aux échelons hiérarchiques et/ou niveaux de compétence supérieurs.

caractéristiques spécifiquement professionnelles et personnelles sont prises en compte (barres sombres) cette branche ne présente plus guère d'anomalies dans la comparaison sectorielle. Cela signifie qu'on observe certes une forte ségrégation entre femmes et hommes par rapport à leurs emplois mais que la différence de salaire **inexpliquée** entre femmes et hommes dans les emplois comparables est équivalente aux autres branches.

### 3.3.2 Autres enseignements

- Dans près des deux tiers des entreprises des secteurs banques, assurance et fiduciaire ; pharmaceutique et chimie ; commerce de détail et en gros, *aucune* différence de salaire inexplicquée n'a été constatée.
- Il existe des différences sectorielles claires mais un point est commun à toutes les branches: la moitié au moins des entreprises par branche ne présente *aucune* différence de salaire inexplicquée entre femmes et hommes et dans la plupart des secteurs (huit sur onze) toutes les entreprises participantes sont dans la tolérance actuelle de 5,0% fixée par la Confédération. L'égalité salariale entre femmes et hommes est ainsi respectée dans la plupart des entreprises, toutes branches confondues. C'est la branche de la construction qui réalise les meilleurs résultats: Dans la quasi-totalité des entreprises (43 sur 47), *aucune* différence de salaire inexplicquée n'a été constatée (91,5% des entreprises, score le plus élevé). Dans la branche Banques, assurances et fiduciaire, *aucune* différence de salaire inexplicquée n'a été constatée dans 24 entreprises sur 47 (51,1% des entreprises, score le plus faible).

## 4 Analyse: comment correctement classer les résultats?

### 4.1 Comparaison avec l'enquête sur la structure des salaires en Suisse (ESS) de l'Office fédéral de la statistique indiquant une différence de salaire inexplicée de 8.6% pour l'année 2020 <sup>12</sup>

La différence avec les résultats de l'ESS peut s'expliquer selon différents angles:

L'ESS est une statistique nationale pour l'analyse des différences de salaire entre femmes et hommes. Les salarié-e-s présentant des caractéristiques similaires (professionnelles et personnelles) y sont comparés sur l'ensemble des entreprises. La **démarche** de l'analyse salariale interne s'en distingue: en l'espèce, les salarié-e-s ne sont comparés qu'avec leurs collègues de travail présentant des caractéristiques similaires. L'analyse salariale interne n'est ainsi pas influencée par d'éventuelles différences des niveaux de salaire entre les employeurs.<sup>13</sup>

Les différences de **méthodologie** entre l'ESS et Logib donnent des résultats différents qui ne sont pas directement comparables. Dans les analyses internes avec Logib on évalue une équation de salaire commune pour les femmes et les hommes et les salaires ne sont pas décomposés. En outre, l'ESS tient compte de facteurs explicatifs qui n'entrent pas dans les analyses Logib (par ex. la région, le secteur d'activité).

Alors que l'ESS prend aussi en compte des entreprises de moins de 100 personnes, le résultat de la présente collection de données ne se réfère qu'aux entreprises d'au moins 100 personnes. Les conditions et structures des petites entreprises peuvent varier par rapport à celles des grandes entreprises.

---

<sup>12</sup> Source: Office fédéral de la statistique, 2022 [En 2020, l'écart salarial global entre les sexes a diminué - Analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes | Communiqué de presse | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

<sup>13</sup> Source: Neue Zürcher Zeitung, 2023, [Umstrittene Lohnvergleiche: warum Frauen weniger verdienen \(nzz.ch\)](#) (différences de salaire controversées, pourquoi les femmes gagnent moins - en allemand)

## 4.2 Comparaison avec la communication d'Employeurs Banques (4,2%)

En mars 2022, l'association Employeurs Banques a communiqué une différence de salaire inexpliquée moyenne de 4,2% dans 44 banques participantes rassemblant 30 000 employé-e-s.<sup>14</sup> Notre collection de données indique une différence de salaire inexpliquée moyenne de 4,1% pour 23 banques participantes et près de 19 000 employé-e-s. Elle corrobore ainsi les résultats publiés par Employeurs Banques.

## 4.3 Différence de salaire moyenne et inexpliquée

Les entreprises qui ont procédé à l'analyse salariale avec Logib ont été interrogées sur la différence de salaire moyenne et la différence de salaire inexpliquée. Si la différence de salaire moyenne découle d'une comparaison directe des salaires moyens des femmes avec ceux des hommes, le calcul de la différence de salaire inexpliquée prend aussi en compte des aspects déterminants pour le salaire (critères spécifiquement professionnels et personnels). La *différence de salaire inexpliquée* prime ainsi lorsqu'il s'agit d'analyser un «salaire égal pour un travail équivalent».

## 4.4 Différence de salaire moyenne

Abstraction faite des critères spécifiquement professionnels (échelon hiérarchique et niveau de compétences) et personnels (formation, expérience professionnelle potentielle, ancienneté), les femmes dans les 463 entreprises qui ont utilisé la méthode Logib gagnent en moyenne 15,0% de moins que les hommes. Ce chiffre est un peu plus faible que la différence de salaire moyenne entre femmes et hommes de 18,0% selon l'ESS.<sup>15</sup> Si les entreprises ne parviennent pas à hisser davantage de femmes dans des emplois bien rémunérés et à des échelons hiérarchiques supérieurs, cette différence de salaire ne disparaîtra pas totalement.

---

<sup>14</sup> Source: Employeurs Banques 2022, [Egalité salariale dans le secteur bancaire: Un bilan réjouissant pour le centre de partenariat social - Employeurs Banques \(employeurs-banques.ch\)](https://employeurs-banques.ch)

<sup>15</sup> Source: Office fédéral de la statistique, 2022 [En 2020, l'écart salarial global entre les sexes a diminué - Analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes | Communiqué de presse | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/communiqués-de-presse/2022/20220301-egalite-salariale.html)

# 5 Recommandations: comment procéder pour les entreprises présentant des différences de salaire inexplicables?

## 5.1 Analyses de salaire approfondies et différenciées

Pour comprendre d'où proviennent les différences de salaire inexplicables entre hommes et femmes des 130 entreprises, on peut poser d'autres questions, telles que:

- 1) Existe-t-il des différences de salaires dans certaines catégories de fonctions?
- 2) Existe-t-il des différences de salaires au sein de certaines fourchettes de salaires (par exemple dans les salaires très faibles ou très élevés)?

## 5.2 Égalité des chances

Pour pouvoir continuer de réduire la différence de salaire *moyenne* entre femmes et hommes, les entreprises doivent garantir l'égalité des chances dans leurs structures et processus. En d'autres termes, les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances de promotion et d'engagement, y-compris aux échelons hiérarchiques moyens et supérieurs.

## 6 Précision: où y a-t-il des points flous ?

### 6.1 Causes des différences de salaire

L'analyse d'égalité salariale révèle une différence de salaire inexpliquée entre femmes et hommes. L'hypothèse selon laquelle cette différence est imputable au sexe est émise. On ne peut pourtant pas affirmer avec certitude que seul le sexe est responsable de la différence car d'autres facteurs, que le modèle ne prend pas en compte, seraient susceptibles d'expliquer la différence de salaire inexpliquée entre femmes et hommes. La différence de salaire inexpliquée n'est ainsi pas forcément une *discrimination* salariale.

### 6.2 Auto-déclaration

Les entreprises ont auto-déclaré les résultats de l'analyse d'égalité salariale dans l'enquête. Comme nous n'avons aucun contrôle sur les réponses aux questions, nous ne pouvons pas exclure de réponses fausses.

### 6.3 Exécution de l'analyse d'égalité salariale

Dans la mesure où une partie des entreprises a effectué l'égalité salariale de façon autonome, il est possible que la méthode Logib n'ait pas été appliquée de façon optimale et correcte. Les résultats qui en découlent et qui ont été collectés dans le cadre de la présente collection de données peuvent être déformés.

### 6.4 Étendue de la collection des données

Alors que les petites entreprises sont aussi prises en compte dans les statistiques nationales (ESS), les entreprises de moins de 100 personnes ne figurent pas dans la présente collection de données.

# Annexe

## Tableaux

Ces tableaux se rapportent uniquement aux entreprises qui ont utilisé Logib.

Région	Nombre d'entreprises	Effectifs
Région lémanique (VD, VS, GE)	35	42 972
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	101	94 591
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	88	173 860
Zurich	94	85 083
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	73	57 357
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	44	22 865
Tessin	24	6 019

Tableau 1: Aperçu du nombre d'entreprises et d'employé-e-s participant-e-s par régions

Branches	Nombre d'entreprises	Effectifs
Secteur de la santé	95	101 430
MEM, branche de l'électricité et énergie	96	31 487
Artisanat de la construction / construction	47	19 404
Social, éducation, enseignement et service du personnel	14	17 557
Transport & logistique et aéronautique	13	44 030
Commerce de détail et commerce en gros	44	128 596
Hôtellerie, tourisme et restauration	8	1 889
Banques, assurances et fiduciaires	48	52 390
Pharmaceutique et chimie	27	42 978
Information et communication	10	2 474
Production alimentaire	15	6 206

Tableau 2: Aperçu du nombre d'entreprises et d'employé-e-s participant-e-s par secteurs d'activité

## Contact

Theresa Goop (équipe de gestion CCDI) se tient à votre disposition pour toute question sur cette collection de données.

Tél.: +41 71 224 72 48

Courriel: [theresa.goop@unisg.ch](mailto:theresa.goop@unisg.ch)



