

13.06.2023 - 09:30 Uhr

Égalité des salaires: la plus grande analyse des entreprises est positive

Zurich (ots) -

Une enquête de l'université de St-Gall commandée par l'Union patronale suisse démontre que 99,3 pour cent des entreprises analysées respectent la loi sur l'égalité. Il faut néanmoins persévérer dans les efforts visant à réduire les différences de salaire entre femmes et hommes.

Avec la loi fédérale révisée sur l'égalité entre femmes et hommes, les employeurs dont l'effectif est de 100 collaboratrices et collaborateurs ou davantage ont eu l'obligation de procéder tous les quatre ans à une analyse de l'égalité salariale. Les résultats de cette analyse doivent être vérifiés par un organisme indépendant et communiqués au personnel et aux actionnaires avant fin juin 2023 au plus tard. Le débat sur la classification des résultats est déjà largement engagé alors que nous ne disposons pas d'une vue d'ensemble représentative jusque-là. La plus grande [collection de données à ce jour sur les analyses de l'égalité salariale](#) dans les entreprises suisses apporte désormais les réponses à de nombreuses questions en suspens.

615 entreprises analysées

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. Cette démarche a permis de réunir les résultats des analyses d'égalité salariale de 615 entreprises en tout qui emploient près de 550 000 personnes. L'enquête couvre dix pour cent environ des entreprises tenues d'effectuer une analyse d'égalité salariale.

Comme différentes méthodes sont utilisées pour recenser l'égalité salariale, l'analyse détaillée du CCDI se concentre sur les entreprises qui ont utilisé l'instrument d'autocontrôle Logib mis au point par la Confédération. C'est en effet la méthode la plus répandue qui a été appliquée par 461 des entreprises interrogées. Il apparaît en même temps que la grande majorité des entreprises qui utilisent d'autres méthodes respectent elles aussi les exigences de la Confédération. 89 pour cent des entreprises qui n'ont pas utilisé Logib ne présentent donc pas d'effet de genre.

Différence de salaire inexplicite de 3,3 pour cent

Compte tenu des critères spécifiquement professionnels et personnels, la collection de données révèle une différence de salaire inexplicite de 3,3 pour cent en moyenne. Sur 461 entreprises en tout qui ont utilisé Logib, 458, soit 99,3 pour cent, respectent les prescriptions de la loi sur l'égalité. Seules trois entreprises ont dépassé le seuil de tolérance de cinq pour cent fixé par la Confédération.

L'enquête démontre que les exigences de la Confédération sont respectées dans la grande majorité des cas, tous secteurs économiques et toutes régions confondus. Des disparités existent certes mais elles oscillent dans une fourchette très étroite et se situent dans la tolérance.

Les employeurs respectent leurs engagements

Les employeurs se sentent confortés à divers égards par ces résultats positifs. L'enquête démontre en effet que les chiffres qu'utilisent les syndicats dans le débat politique au sujet de la différence de salaire inexplicite sont exagérés. Il s'avère en même temps que la réalité des entreprises en matière d'égalité salariale est nettement plus positive que ce que laissent entrevoir les chiffres de l'enquête suisse sur la structure des salaires ESS de l'Office fédéral de la statistique. L'UPS souhaite que ces chiffres positifs de la réalité des entreprises soient eux aussi pris en compte dans le débat politique. "Les entreprises ont fait de gros efforts pour combattre la discrimination salariale en raison du sexe", explique Valentin Vogt, président de l'UPS.

Il faut néanmoins persévérer dans les efforts visant à réduire les différences de salaire entre femmes et hommes. C'est aux causes qu'il faut s'en prendre. Parmi celles-ci, il y a essentiellement les parcours professionnels discontinus qui sont nettement plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. Dans cette optique, il faut créer des conditions cadres permettant aux femmes de participer de la même façon à la vie active que les hommes. La compatibilité entre vie privée et vie professionnelle est primordiale. "Si, a fortiori, davantage de femmes investissent dans les professions jusque-là dominées par les hommes pour y faire leur carrière professionnelle, les différences de salaire continueront de diminuer dans les prochaines années", explique Daniella Lützel Schwab, responsable du secteur Marché du travail de l'UPS.

Différence de salaire explicable et inexplicable

L'existence de différences de salaire entre femmes et hommes n'est pas pour autant synonyme de discrimination. Ce sont des critères spécifiquement professionnels et personnels qui sont en effet à l'origine des différences de salaires. Cette différence de salaire explicable prend ainsi en compte des aspects tels que l'échelon hiérarchique, la formation ou l'expérience professionnelle potentielle. C'est quand une différence de salaire subsiste après élimination de ces critères explicables admis qu'on est en présence de la différence de salaire inexplicable. Une différence de salaire inexplicite ne permet pas automatiquement de conclure à une discrimination salariale

parce que d'autres critères déterminants pour le salaire qui ne sont pas pris en compte entrent en jeu.

Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) et analyses de salaire en entreprise

L'ESS de l'Office fédéral de la statistique sert d'analyse nationale des différences de salaire entre femmes et hommes. Elle compare les salariées présentant des caractéristiques similaires sur l'ensemble des entreprises. L'analyse d'égalité salariale en entreprise, par contre, ne compare que les salariées de la même entreprise et présentant des caractéristiques similaires. L'analyse interne n'est ainsi pas influencée par d'éventuelles différences des niveaux de salaire entre les entreprises. Les différences de méthodologie donnent des résultats différents qui ne sont pas directement comparables. Les analyses d'égalité salariale internes dépeignent ainsi la réalité des entreprises de façon nettement plus fiable.

Contact:

- Valentin Vogt, Président, +41 79 634 12 10, vogt@arbeitgeber.ch
- Daniella Lützel Schwab, Responsable du secteur Marché du travail, +41 79 179 85 78, luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008699/100908037> abgerufen werden.