

# Promouvoir l'égalité et la diversité dans le monde professionnel

## Égalité et marché du travail en Suisse

**Mardi 10 novembre 2020**  
**Roman GRAF**

# Égalité et marché du travail en Suisse

Capacité à évaluer la situation en matière d'égalité et de diversité sur le marché de travail suisse

SESSION Promouvoir l'égalité et la diversité dans le monde professionnel  
Université de Genève

Roman Graf et Begoña Lopez

Genève le 10 novembre 2020



# Plan de la présentation

- Introduction par Dre Klea Faniko, UNIGE
- Présentation des participant-e-s
- Petit rappel statistique
- Égalité et marché du travail en Suisse (quelques chiffres)
- Les facteurs expliquant les différences de salaire
- Les approches d'analyse
- Exercice d'intelligence collective
- Discussion



## Petit rappel statistique, . . .

Les salaires suivants sont triés par ordre croissant

La **médiane** est la valeur qui permet de couper l'ensemble des valeurs en deux parties égales.

Pos.	HOMMES ♂	CHF		FEMMES ♀	CHF
1.	Pierre	5 000		Pierrette	4 000
2.	Jean	6 000		Jeannine	6 000
3.	Yves	7 000	Médianes	Yvette	7 000
4.	Paul	12 000		Pauline	10 000
5.	Jacques	20 000		Jacqueline	13 000
	Moyennes	10 000			8 000

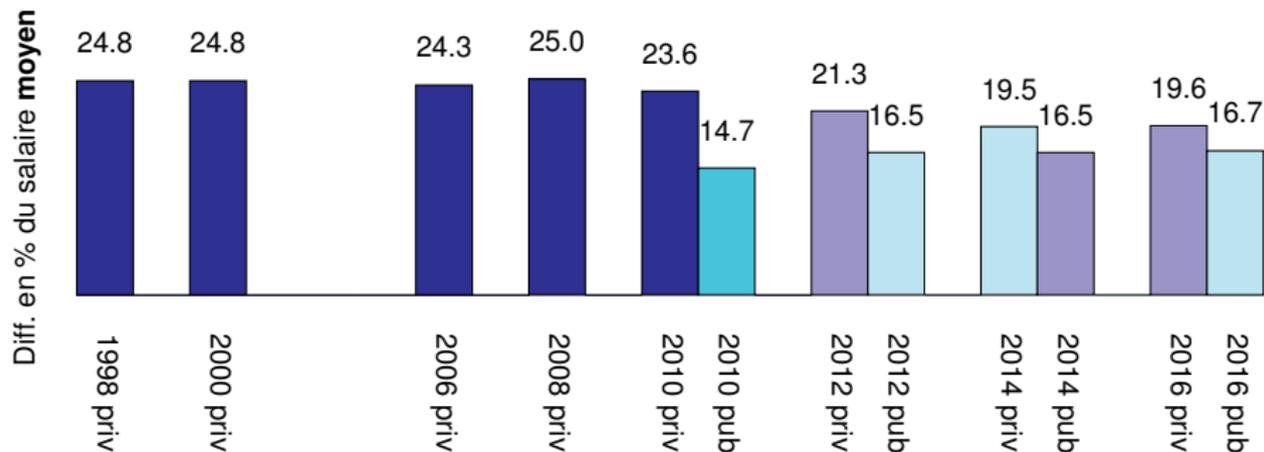
La **moyenne** correspond à la masse salariale (somme des salaires) divisée par le nombre d'employé-e-s.



# Moyennes : Différences F/H en % selon le secteur

Entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre homme et femmes en 1996.

FIGURE – Évolution de la différence dans le secteur privé/public, ESS 1998-2016, OFS

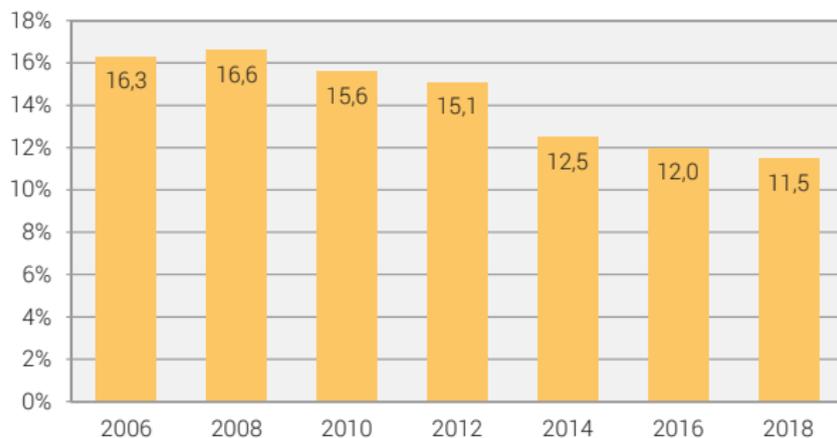


Les résultats les plus récents (état 22.10.2020) sont basés sur l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2016 (ESS). En raison d'une révision, les résultats de l'ESS 2012 ne sont pas directement comparables avec les résultats des enquêtes précédentes.

Sources : OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires, Calculs : Département d'économie quantitative, Université de Fribourg, Büro BASS, B,S,S.Volkswirtschaftliche Beratung AG, © OFS 2019

# Médianes, secteur public et privé 2006 -2018

FIGURE – Évolution de la différence des salaires **médians** femmes/hommes en %



<sup>1</sup> base: salaire mensuel brut des hommes, médiane

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2020

**Genève, secteur public et privé** : En 2018, le salaire médian des femmes est inférieur de **3,4 %** à celui des hommes. La différence se réduit par rapport à 2016, année où elle était de 5,3 %.

**Secteur privé CH** : En 2018, les femmes ont gagné **14,4%** de moins que les hommes dans le **secteur privé** alors que dans le secteur public, cette différence globale est de 11,4%. (médian ≠ moyen)

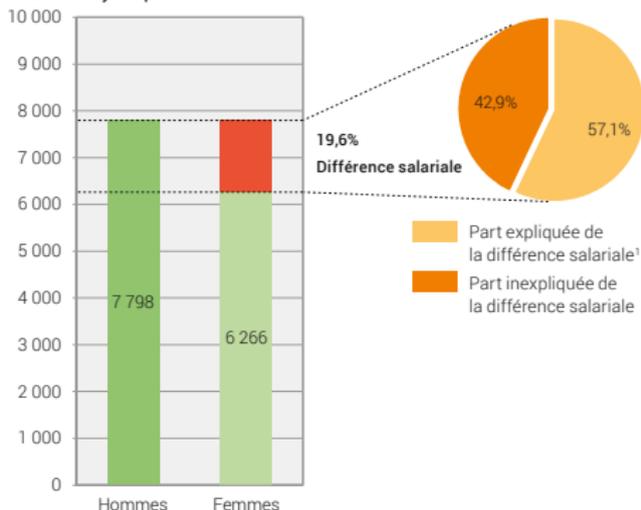


# Différences expliquées et inexpliquées, ESS 2016

## Secteur privé

Part expliquée et part inexpliquée, secteur privé

Salaires moyens par mois



En 2016 dans le secteur privé, 42.9% de la différence de 19.6% -> **8.4% (CHF 657) n'est pas expliquée** par des différences relatives aux caractéristiques individuelles ou au poste de travail, etc. Dans le secteur public cette différence est de **5.8%**.

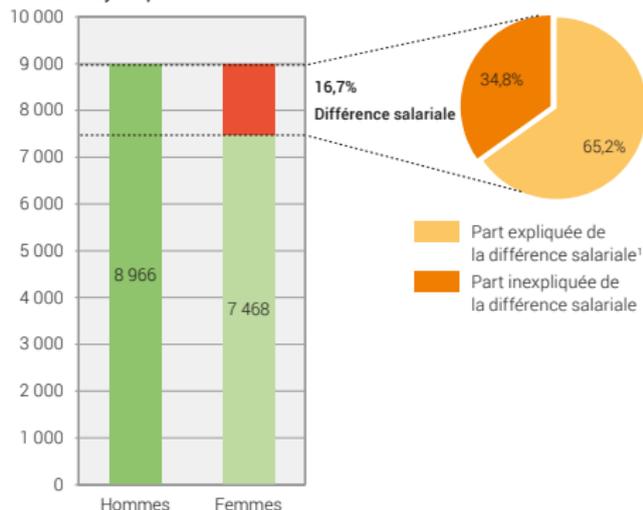
<sup>1</sup> facteur objectifs : positions professionnelles, formation, branche économique et autres facteurs

Sources : Enquête suisse sur la structure des salaires, Calculs : B,S,S.Volkswirtschaftliche Beratung AG, © OFS 2019.

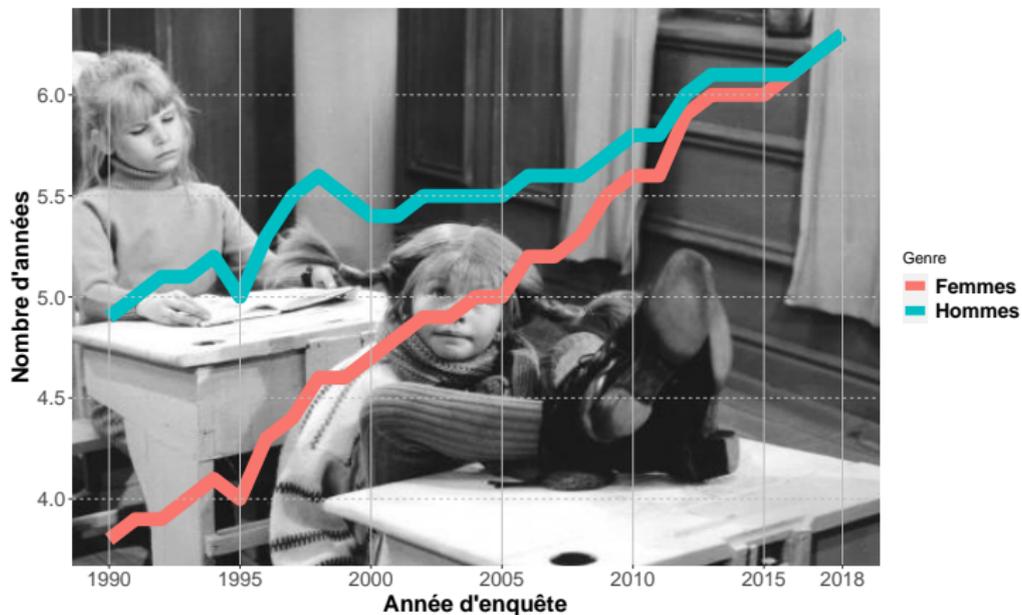
## Secteur public

Part expliquée et part inexpliquée, secteur public

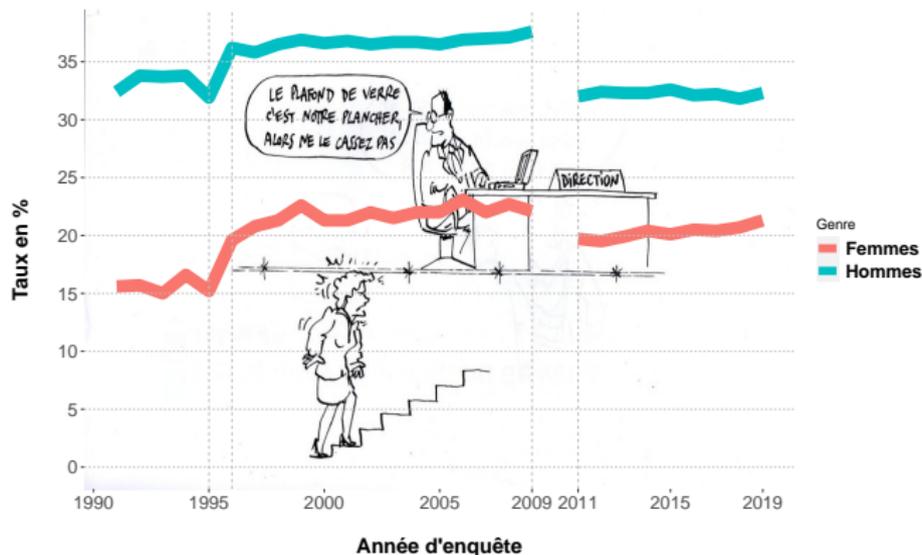
Salaires moyens par mois



# Durée de formation postobligatoire



# Evolution de la part des postes à responsabilité 1991-2019



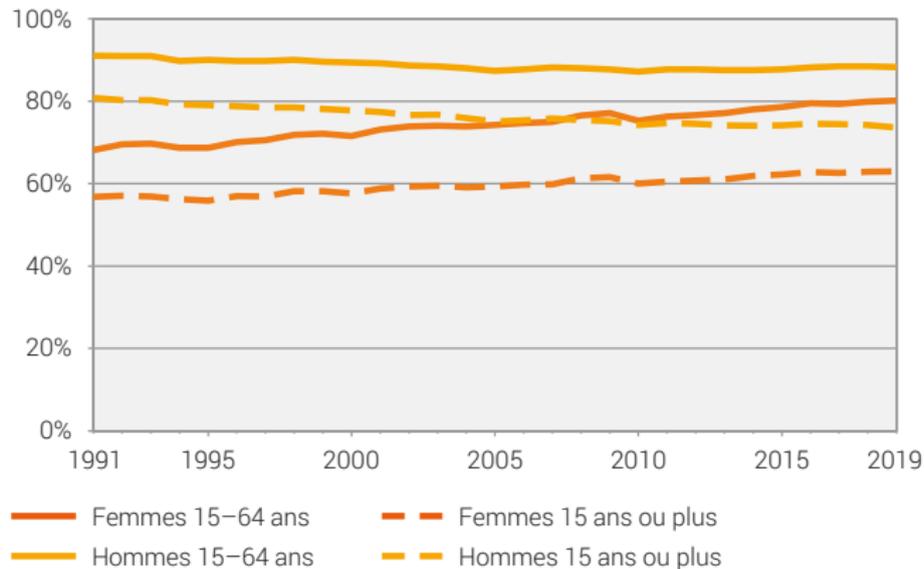
La variation importante observée entre 1995/1996 et 2009/2011 s'explique par une reformulation de la question relative à la situation professionnelle.

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA)



# Évolution du taux d'emploi par sexe 1991 -2019

Proportion de personnes, parmi la population de référence, qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2020



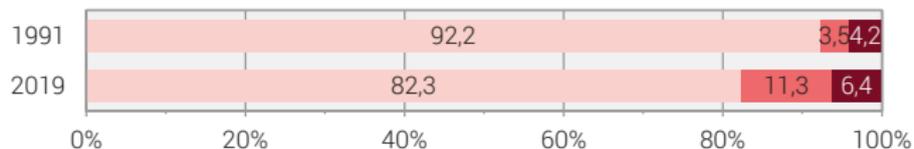
# Augmentation du travail à temps partiel chez les femmes

## Taux d'occupation

### Femmes



### Hommes



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2020

Entre 1991 et 2010, le travail à temps partiel a progressé dans la population active occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Cependant, il est, depuis, resté stable chez les femmes.



# Quels facteurs expliquent les différences des salaires

Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer les différences de rémunérations observées dans la réalité.

1. **Hétérogénéité** de la population active (formation, ancienneté, expérience)
2. Deux personnes parfaitement identiques peuvent être occupées dans des **secteurs différents**.
3. Le marché du travail est défaillant : pour des profils parfaitement identiques, deux employé-e-s peuvent obtenir des rémunérations différentes ; cette différence inexpliquée peut être assimilée à un **comportement discriminatoire**.



# Les inégalités constituent une question socio-économique très importante :

Il convient de distinguer

- les inégalités “**constructives**” qui sont bonnes pour la croissance
- et les inégalités “**destructives**” qui sont mauvaises pour la croissance (inéquité)

Les inégalités “**constructives**” reflètent les **différences dans des réponses individuelles** à des **opportunités identiques**.



# Les inégalités “destructives”

- En revanche, les inégalités dues à des **discriminations** sont **inéquitables**
- et **inefficaces**.
- Elles doivent être combattues pour ces deux raisons.
- Comment mesurer / contrôler la discrimination ?
- Et si le problème se situe plus en amont dans votre entreprise -> l'exercice de **l'intelligence collective** ...



# Le contrôle des entreprises



# Les approches d'analyse . . .

Les approches d'analyse sont complémentaires et dépendent du nombre d'employé-e-s et de la problématique à analyser . . .

- **L'approche statistique** est tributaire du nombre de données (et de leur qualité) et permet d'identifier une **discrimination systématique** (Logib) s'il y a un traitement salariale différencié entre personnes de sexe différent ayant une position comparable dans la (**même**) entreprise. Nécessite en général des analyses supplémentaires afin d'identifier l'origine des pratiques discriminatoires.
- **L'analyse analytique de poste de travail** permet d'évaluer la **classification à priori** de diverses fonction : valorisation différente des fonctions typiquement féminines ou dévalorisation des compétences plus attribuées aux femmes. (ex. vente vs logistique)
- **Analyse structurelle basée sur la littérature scientifique de leaky pipeline (tuyau percé)** : Celle-ci analyse les **différences entre les parcours professionnels** des femmes et des hommes au sein d'une organisation. Pour l'effectuer, on analyse la structure organisationnelle comme un système complexe avec ses multiples acteurs, interactions et enjeux.

# Salaire égal pour un travail à valeur égale ?

Comment peut-on mesurer si deux travaux distincts sont de valeur égale ?

- 1 Les méthodes de l'*évaluation analytique du travail* évalue l'activité, qui est indépendante de la personne qui l'exécute.
- 2 Elles font abstraction de la situation sur le marché.
- 3 Elles repose en général sur quatre domaines de critères qui sont *indépendants les uns des autres* :
  - Critères intellectuels ;
  - Critères physiques ;
  - Critères sociaux et/ou psychosociaux ;
  - Critères de responsabilité.



# Introduction à Logib

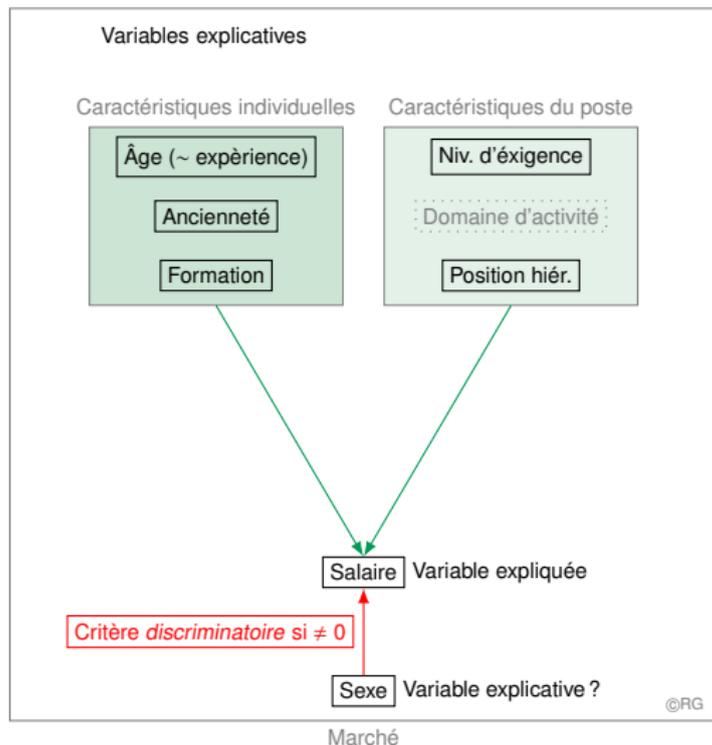
En vertu de la loi sur l'égalité révisée entrée en vigueur le 1er juillet 2020, tous les employeurs employant **au moins cent** collaborateurs-trices sont désormais tenus d'**effectuer une analyse de l'égalité salariale**, de la faire contrôler par un **organe indépendant** et d'**informer leurs collaborateurs-trices** du résultat de l'analyse.

- L'outil Logib est mis à disposition en ligne [logib.admin.ch](https://logib.admin.ch) par le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) et est basé sur la méthode de régression.<sup>1</sup>
- Cette analyse statistique nécessite la saisie systématique du salaire et du profil d'emploi de chaque employé-e (l'âge, ancienneté, le niveau de formation, le niveau d'exigence du poste et la position hiérarchique) dans un tableur EXCEL.

---

1. Si l'analyse de l'égalité salariale est effectuée avec un autre outil que Logib, les employeurs doivent apporter la preuve que l'analyse a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit. Les exigences concrètes sont définies dans l'ordonnance (art. 7, al. 3 OLEg).

# Le principe de l'analyse Logib



La méthode, dite de régression multiple, permet d'isoler et de mesurer la relation entre une variable dépendante (variable expliquée) et plusieurs variables indépendantes (variables explicatives).

# Processus

- 1 Choix de l'approche
- 2 Préparation des données (Plausibilisation des données)
- 3 Établissement et **interprétation** des résultats
- 4 Analyse approfondie -> identification des groupes à risque (approche statistique/analytique)
- 5 Correction des salaires -> par ex. à l'aide de modèle d'estimation (approche statistique)
- 6 Recherche des causes favorisant les pratiques discriminatoires (souvent inconscientes) -> Analyse structurelle
- 7 Recherche des solutions pragmatiques à mettre en œuvre dans l'entreprise ->Analyse structurelle

Les approches d'analyse traditionnelles, abordées brièvement, permettent, si elles sont appliquées correctement, d'identifier une éventuelle discrimination,  $R$  mais elles se limitent à combattre les symptômes et non les causes structurelles.  $G$

## Exercice interactif

Le but est d'échanger des idées de manière collaborative basées sur l'expérience de chacun pour réfléchir à des **facteurs qui sont à l'origine des inégalités**.

- L'exercice se fait en trois étapes :
  - 1 Génération d'idées
  - 2 Votation
  - 3 Classement
- La participation est **anonyme**
- Par soucis de temps, nous limitons à **deux facteurs** par personne
- Règles d'or pour cet exercice virtuel d'intelligence collective :
  - a. Je reporte tout jugement et interruption
  - b. Je m'exprime librement
  - c. Je serai court et concis dans la rédaction de mes idées

Lien d'exercice : <https://join.groupmap.com/298-AE7-B4F>



# Remerciement

Nous vous remercions pour votre attention !

Roman Graf



[roman-graf.ch](http://roman-graf.ch)

Rue du Stand 3bis

1204 Genève

+41 (0)22 510 22 41

[rg@roman-graf.ch](mailto:rg@roman-graf.ch)

Begoña Lopez et Florian Chavez



**CORESO**

Collaborative Research Solutions

[coreso.ch](http://coreso.ch)

Chemin des Châtaigniers 7

1195 Dully VD

+41 (0)21 824 10 92

[info@coreso.ch](mailto:info@coreso.ch)

TABLE – Les quatre domaines de critères

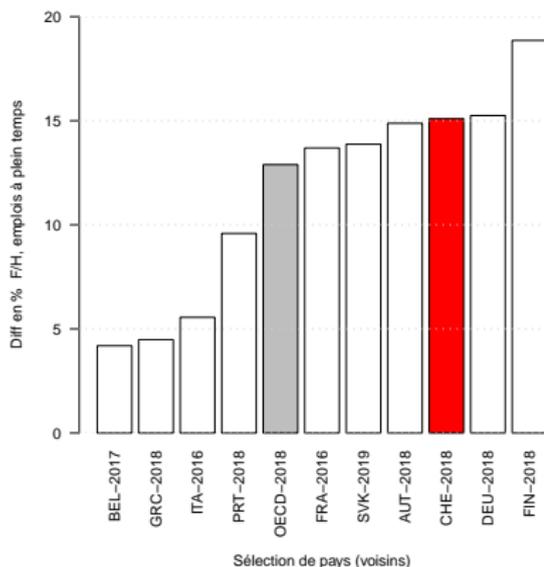
Domaines	Exigences possibles	Charges possibles
Intellectuel	Exigences concernant la formation Connaissances Exigences intellectuelles Aptitudes techniques Capacité de résoudre les problèmes	Interruptions du travail préjudiciables Monotonie Restriction des marges de manœuvre
Physique	Exigences concernant la force musculaire Exigences physiques Habilité Exigences concernant la précision des mouvements	Sollicitation des organes des sens Horaires préjudiciables Risque d'accident Conditions ambiantes préjudiciables (chaleur, froid, puanteur...)
Psychosocial	Exigences concernant l'aptitude à coopérer Exigences concernant l'aptitude à communiquer Aptitude à travailler en équipe Contacts avec les gens Empathie	Confrontation avec la souffrance humaine Charges psychiques Fonction publique
Responsabilité	Assumer les décisions Responsabilité de conduite de personnes Responsabilité Cadre de responsabilité	Responsabilité matérielle Responsabilité concernant la vie d'autrui

Source : SCHÄR MOSER MARIANNE, "*Fair-play salarial pour les femmes et les hommes*" : ouvrage publié avec le soutien du BFEG au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité, Berne, 2009.



# Comparaison internationale, OECD 2018

FIGURE – Différence des salaires **médians** femmes/hommes en %



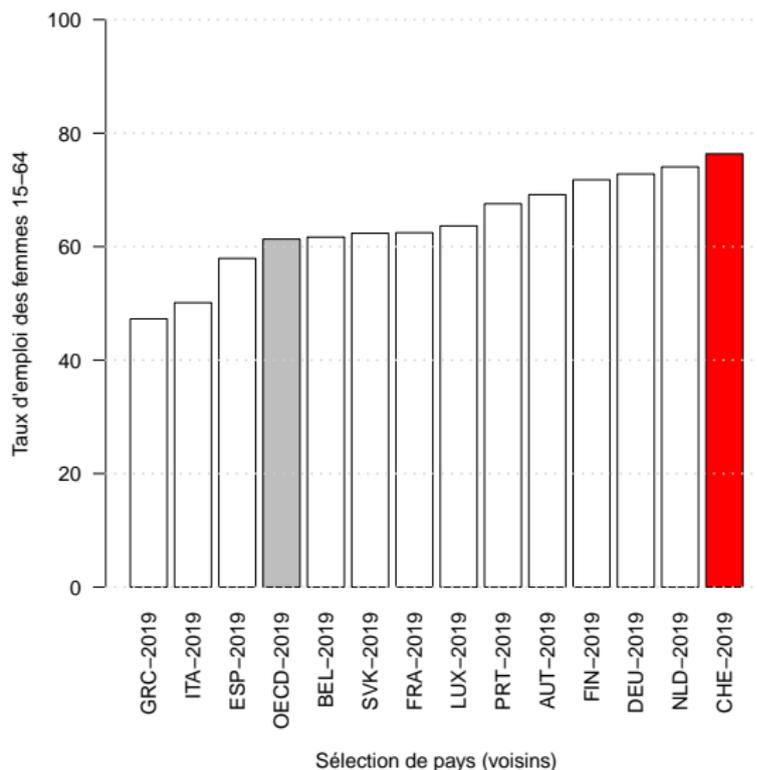
Selon l'ESS 2018, les femmes ont gagné 14,4% de moins que les hommes dans le secteur privé alors que dans le secteur public, cette différence globale est de 11,4%. (médian ≠ moyen)

Les données de la Suisse dont l'OCDE dispose, datent de 2018 (état 22.10.2020).

Ces données se rapportent d'une part aux salariés à plein temps et de l'autre aux non-salariés. Source : OCDE (2020), Écart salarial femmes-hommes (indicateur). doi : 10.1787/b64d7a8e-fr (Consulté le 22 octobre 2020)

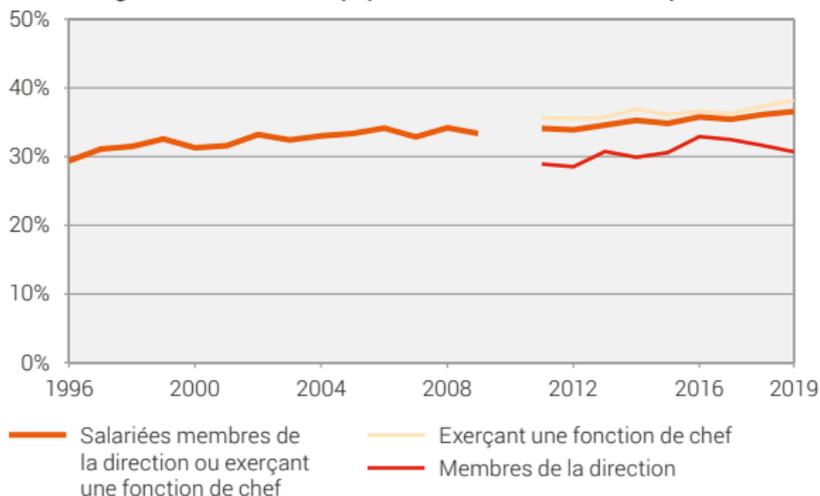


# Comparaison internat. du tx d'emploi des femmes CH



# Femmes dans des positions dirigeantes

Pourcentage de femmes dans la population salariée de 15 ans et plus



2010: rupture de série suite à la reformulation de la question relative à la situation dans la profession. Bien qu'introduite au début 2010 cette reformulation ne vaut pour l'ensemble de l'échantillon qu'à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2011. Les données 2010 ne sont donc pas publiées.

De 1996 à 2009: moyennes au 2<sup>e</sup> trimestre/dès 2010: moyennes annuelles

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2020



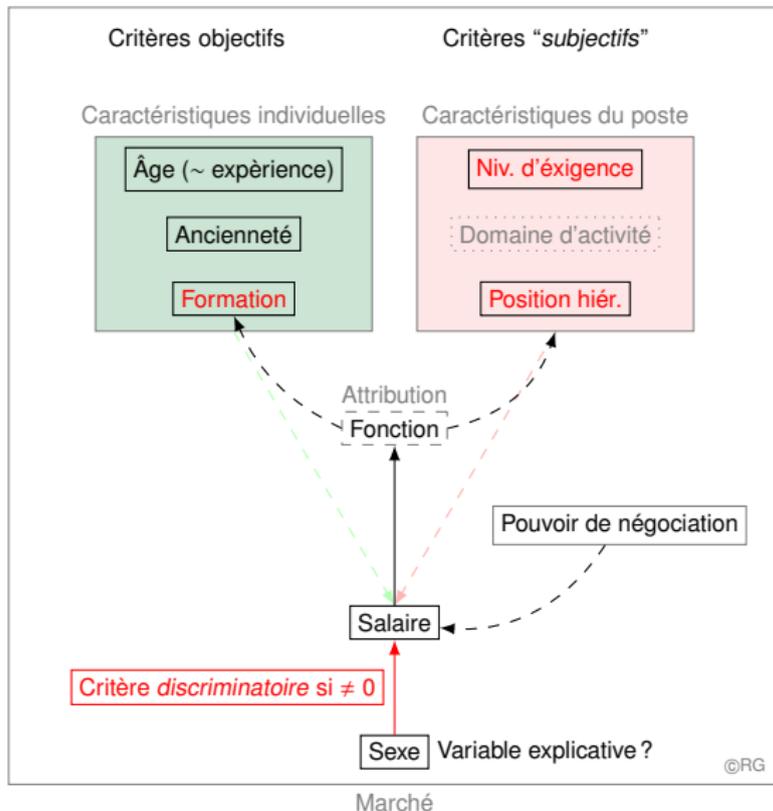
# La préparation des données

La qualité et la quantité des données sont déterminantes pour la fiabilité d'une analyse. Trois règles fondamentales sont idéalement à respecter dans le recodage :

- 1 Une caractéristique ne peut être déduite d'une autre dans la constitution de la base de données (indépendance des variables explicatives).
- 2 L'attribution d'une caractéristique doit se baser sur un fait observable ou vérifiable.
- 3 Les critères utilisées pour le recodage doivent être indépendant du salaire versé (variable expliquée).



# La problématique du recodage



Le niveau de formation et les caractéristiques du poste sont souvent déduits à partir des classes de fonction. Ainsi, les trois critères et la causalité ne sont pas respectés.