



Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances

Vie active

Egalité des salaires

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Office fédéral de la statistique OFS

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Impressum

Editeur

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

Conception/rédaction

Erika Linder, www.linder-kom.ch

Maquette

www.teamschneider.ch

Photos

Jörg Brandt, Winterthur

Les photos ont été prises dans les locaux
du Bureau Schoch Werkhaus à Winterthur

Traduction

Service linguistique français, Office fédéral de la statistique

Distribution

OFCL, Vente des publications fédérales, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch
No d'art. 301.919.f

Numéro de commande

06.13 1500 311273/2

Berne, juin 2013

Imprimé sur papier FSC

«L'égalité des salaires pour un travail de valeur égale profite largement à la société: les femmes, les couples, les familles et les assurances sociales en sont les premiers bénéficiaires.»

Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH

Les facteurs qui peuvent influencer le salaire et ceux qui ne le doivent pas sont prévus par la loi. Avez-vous une formation élémentaire ou universitaire? Travaillez-vous dans l'industrie ou dans les services? Etes-vous jeune ou âgé-e? Exercez-vous un travail à plein temps ou à temps partiel? Tous ces éléments, auxquels s'ajoutent divers facteurs de qualification personnelle et des facteurs liés au poste de travail et à l'entreprise ont une incidence sur votre salaire. Mais il y a un principe à respecter dans tous les cas: à travail égal ou de valeur égale, les femmes et les hommes dans une entreprise ont droit au même salaire.

L'analyse des enquêtes suisses sur la structure des salaires met en lumière des faits intéressants sur l'évolution des écarts salariaux entre femmes et hommes de 1998 à 2010.

Des progrès vers l'égalité ont été réalisés dans diverses branches. L'écart moyen entre les salaires des femmes et des hommes dans le secteur privé se réduit lentement, mais régulièrement. Pourtant, les femmes gagnent encore nettement moins que les hommes. Seule une partie de cette différence repose sur des fac-

teurs objectifs. Le reste ne s'explique pas et représente une discrimination salariale fondée sur le sexe. Celle-ci est contraire à la Constitution fédérale et enfreint la loi.

En savoir plus, être équitable

Pour beaucoup d'entreprises, une politique salariale équitable est une évidence. La discrimination salariale peut cependant ne pas être intentionnelle. La présente brochure, qui résume les principaux résultats d'une analyse comparative des salaires effectuée sur la base de l'enquête sur la structure des salaires (ESS), vise à apporter une certaine clarté sur cette question.

A TRAVAIL ÉGAL OU DE
VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL

DANS LE SECTEUR PRIVÉ, LES FEMMES GAGNENT EN MOYENNE 23,6% DE MOINS QUE LES HOMMES

L'écart se réduit lentement, mais régulièrement.

Page 6

62,4% DE L' ÉCART SALARIAL MOYEN PEUT ÊTRE EXPLIQUÉ PAR DES FACTEURS OBJECTIFS

Principaux facteurs: les qualifications personnelles, divers facteurs liés au poste de travail et à l'entreprise.

Pages 7–9

37,6 % DE L' ÉCART SALARIAL MOYEN NE PEUT ÊTRE EXPLIQUÉ PAR DES FACTEURS OBJECTIFS

Les femmes gagnent en moyenne 677 francs de moins du seul fait qu'elles sont des femmes.

Pages 10–11

TENDANCES

- L' écart salarial discriminatoire a légèrement diminué depuis l'an 2000.
- La situation s'est globalement peu améliorée dans le domaine des bas salaires.

Pages 12–13

LES INÉGALITÉS ET LES DISCRIMINATIONS SALARIALES TOUCHENT AUSSI LES FEMMES BIEN PAYÉES

Les femmes se heurtent à des « barrières invisibles » qui font obstacle à leur promotion et elles profitent moins des paiements spéciaux.

Pages 14–15

L'ÉCART SALARIAL EST PLUS FAIBLE À LA CONFÉDÉRATION QUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Mais dans le secteur public, l'égalité des salaires n'est pas acquise.

Page 16

LES AVANTAGES DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Recommandations aux entreprises et aux personnes salariées. Liens vers d'autres informations et vers un outil d'autocontrôle de l'égalité salariale.

Page 17

GLOSSAIRE

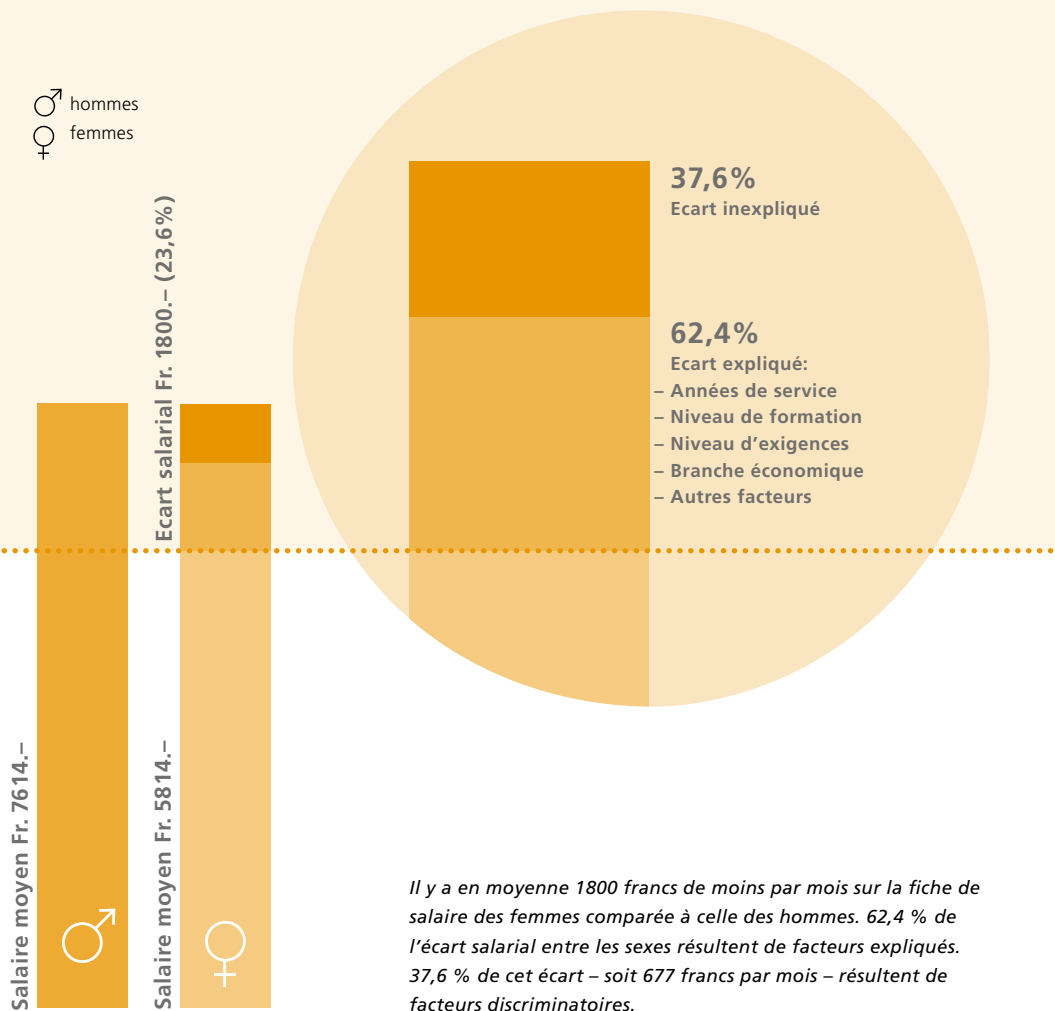
Enquête sur la structure des salaires, salaire brut, comparaisons salariales, salaire moyen, salaire médian, égalité salariale, loi sur l'égalité, écart salarial: définitions et sources.

Pages 18–19

INDICATEURS 2010 (SECTEUR PRIVE)

Ecart salarial moyen:	23,6%	1800 Fr. par mois
Part non expliquée:	37,6%	677 Fr. par mois
Part expliquée:	62,4%	1123 Fr. par mois

Ecart salarial discriminatoire:	8,7%
Impact économique de la discrimination:	7,7 milliards de francs par année



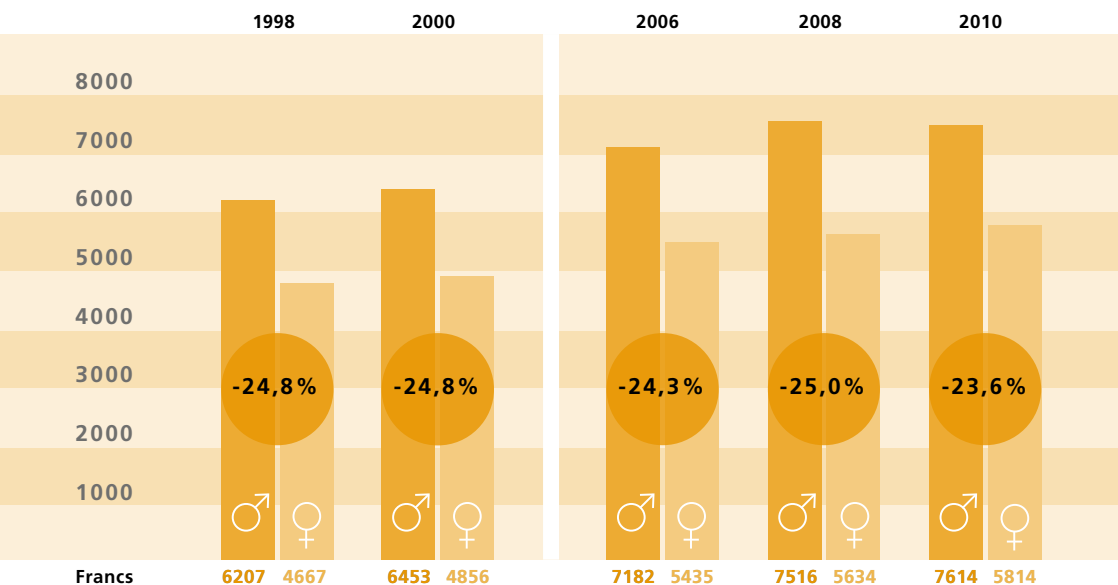
Pour des raisons statistiques, l'analyse de l'écart salarial est effectuée sur la base des salaires moyens (moyenne arithmétique).

MOINS PAYÉES

DANS LE SECTEUR PRIVÉ, LES FEMMES GAGNENT EN MOYENNE 23,6% DE MOINS QUE LES HOMMES

Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre. Elles travaillent plutôt dans les branches où les salaires sont bas. Environ 1,26 million de femmes travaillaient dans le secteur privé en 2010. Leur salaire, calculé sur la base d'un emploi à plein temps, était inférieur d'environ un quart à celui de leurs collègues masculins. Cet écart se réduit lentement: en douze ans (de 1998 à 2010), l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes n'a diminué que de 1,2 point. La baisse est due essentiellement au recul des facteurs discriminatoires (voir à ce sujet la page 12).

EVOLUTION DU SALAIRE BRUT ET DE L'ÉCART SALARIAL (1998-2010, SECTEUR PRIVE)



♂ hommes
♀ femmes

En 2010, les femmes gagnaient en moyenne 23,6% de moins que les hommes.

62,4 % DE L' ÉCART SALARIAL MOYEN PEUT ÊTRE EXPLIQUÉ PAR DES FACTEURS OBJECTIFS

Une personne, un travail, un salaire – il n'en est pas ainsi dans le monde du travail. Chaque personne a un bagage différent, les qualifications requises et les conditions de travail varient selon les emplois et les entreprises. Les salaires dépendent d'une multitude de facteurs qui interviennent plus ou moins fortement. Les facteurs qui s'expliquent objectivement engendrent parfois des écarts salariaux marqués. Dans ce cas, on ne peut pas parler de discrimination. Les femmes, par exemple, gagnent moins que les hommes parce qu'elles sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre et parce qu'elles travaillent plutôt dans des branches où les salaires sont bas. Dans les entreprises, les femmes continuent à avoir un niveau de formation plus bas que celui des hommes, elles exercent des activités moins bien rémunérées et sont plus jeunes et moins expérimentées que les hommes, quand bien même les différences entre les sexes sur ces plans tendent à se réduire.

Les facteurs suivants ont une incidence sur les salaires et expliquent une partie des écarts salariaux:

1. Qualifications personnelles

Âge, ancienneté, formation

- > **Les femmes sont en moyenne moins expérimentées que les hommes et ont encore un niveau de formation plus faible que celui de ces derniers. Cela explique en partie les différences de salaire entre hommes et femmes.**

L'écart salarial augmente avec l'âge: les hommes ont une plus longue expérience que les femmes car ils exercent en général leur profession sans interruption. Beaucoup de femmes prennent en charge par exemple des tâches familiales et éducatives non rémunérées et quittent pour ce faire temporairement le marché du travail ou réduisent leur taux d'occupation. Cela joue contre elles sur le plan du salaire. Ainsi, les femmes sont fortement sous-représentées parmi les personnes qui ont plus de vingt ans de service. Dans ce groupe, l'écart salarial est de 25% au détriment des femmes. Plus le niveau de formation est élevé, plus le salaire l'est également. Mais c'est justement dans les professions universitaires que l'écart salarial est particulièrement important: les femmes gagnent en moyenne 30% de moins.

2. Facteurs liés au poste de travail

Position professionnelle, niveau de qualifications et domaine d'activité

- > **Plus la position professionnelle et le niveau d'exigences sont élevés,**
 - > **plus le salaire est élevé,**
 - > **plus la proportion de femmes est faible et**
 - > **plus l'écart salarial entre femmes et hommes est grand.**

Le niveau hiérarchique, le niveau d'exigences du poste et le domaine d'activité sont des facteurs qui pèsent de manière déterminante sur le salaire individuel. 44% des personnes employées dans le secteur privé sont des femmes ; trois quarts de ces dernières n'ont pas de fonction de cadre et gagnent en moyenne environ 13% de moins que les hommes. 2,7% des femmes font partie du niveau hiérarchique le plus élevé et gagnent un tiers de moins que les hommes.

3. Facteurs liés aux entreprises

Taille de l'entreprise, branche économique et région

- > **Les écarts salariaux sont les plus importants dans les grandes entreprises, dans l'industrie textile et dans le secteur des banques et des assurances: les femmes y gagnent entre 30% et 39% de moins que les hommes.**
- > **Les écarts salariaux les plus faibles (entre 8% et 13%) s'observent dans l'hôtellerie et dans l'industrie chimique.**

L'écart salarial entre femmes et hommes est supérieur à la moyenne dans les grandes entreprises qui emploient plus de 500 personnes. Ces entreprises ont plus de marge de manœuvre que les autres en matière de formation continue et de fixation des salaires. Elles versent des salaires particulièrement élevés aux cadres supérieur·e·s, qui sont pour la plupart des hommes.

Que ce soit dans l'industrie, dans les arts et métiers ou dans les services, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont très variables. Ils sont relativement faibles dans l'hôtellerie et dans l'industrie chimique (respectivement 8% et 13%). En revanche, les femmes gagnent environ 32% de moins que les hommes dans l'industrie du textile et du cuir, et près de 39% de moins dans le secteur financier. Dans ce dernier toutefois, les écarts salariaux sont liés en grande partie à des facteurs expliqués. La discrimination salariale y est inférieure à la moyenne (voir le graphique en page 11).

Zurich est la grande région où l'écart salarial moyen dans le secteur privé est le plus fort (près de 30%). Un quart des personnes actives du pays y travaillent. L'Espace Mittelland est la grande région où l'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible (20%).



Etat civil	Part des salarié-e-s selon l'état civil			Dans chaque catégorie d'état civil	
	♂	♀	Total	part ♀	Ecart salarial
Célibataire	36,3%	37,0%	36,7%	43,6%	-9,5%
Marié-e	49,6%	55,0%	52,6%	41,5%	-30,9%
Autre	14,1%	8,0%	10,7%	57,9%	-24,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	44,0%	-23,6%

Part des salarié-e-s selon l'état civil, part des femmes et écart salarial moyen 2010, secteur privé

4. Facteur individuel: l'état civil

L'état civil fait partie – comme l'origine nationale – des facteurs individuels qui ne devraient pas avoir d'incidence sur le salaire. Pourtant: l'écart salarial est particulièrement net chez les femmes mariées. Elles gagnent en moyenne 31% de moins que les hommes mariés, parce qu'elles ont interrompu leur activité professionnelle ou parce qu'elles travaillent à temps partiel et exercent ainsi souvent des activités moins bien payées. Chez les célibataires, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 9,5% à celui des hommes.

♂ hommes
♀ femmes

DISCRIMINATION SALARIALE

37,6 % DE L'ÉCART SALARIAL MOYEN NE PEUT ÊTRE EXPLIQUÉ PAR DES FACTEURS OBJECTIFS

En 2010, les femmes gagnaient en moyenne 1800 francs de moins par mois que les hommes. Pour 37,6% de cet écart salarial – soit 677 francs – il n'existe pas d'explication objective (qualifications, position professionnelle, branche économique, expérience professionnelle dans la même entreprise, etc.). Cette part peut être considérée comme une discrimination salariale en raison du sexe.

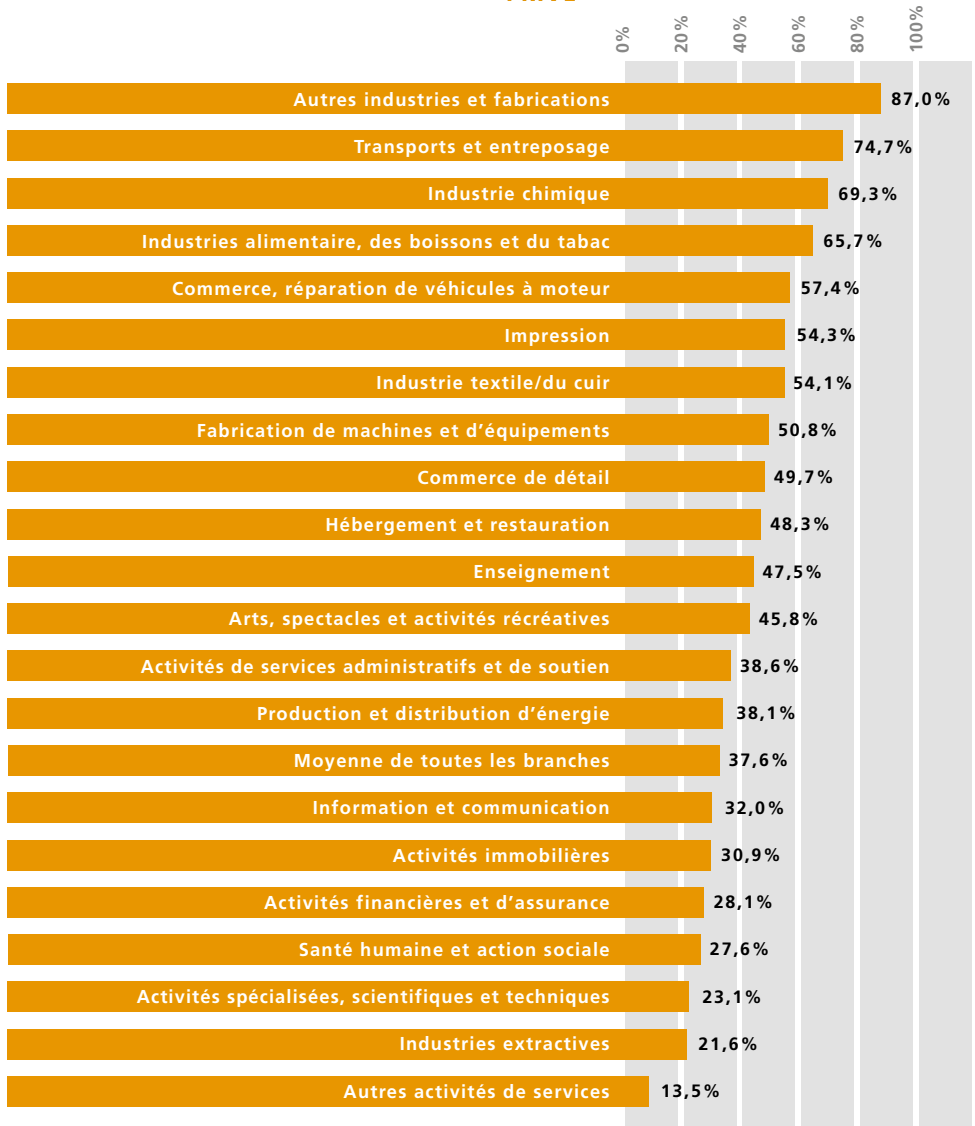
Plus de la moitié de la discrimination s'observe au niveau du « salaire de base ». Le salaire des employé·e·s sans expérience et sans qualification est plus bas de 5% chez les femmes que chez les hommes. Le reste de l'écart discriminatoire résulte de la rémunération différente de divers facteurs tels que la position professionnelle.

DISCRIMINATION SALARIALE SELON LES BRANCHES

Globalement, l'évolution est positive: la discrimination salariale moyenne a diminué. Mais l'évolution est très contrastée selon les branches entre 2008 et 2010:

- > La discrimination salariale est inférieure à la moyenne dans l'information et communication, dans les activités financières et d'assurance ainsi que dans la branche santé humaine et action sociale.
- > La discrimination salariale a augmenté dans la branche santé humaine et action sociale de même que dans l'industrie chimique.
- > La part discriminatoire de l'écart salarial est particulièrement élevée dans la branche transports et entreposage et dans l'industrie chimique.
- > La discrimination salariale s'est réduite dans la restauration, le commerce de détail et l'industrie du textile.

**PART INEXPLIQUÉE (DISCRIMINATOIRE)
RAPPORTÉE À L'ÉCART SALARIAL
MOYEN DE LA BRANCHE, SECTEUR
PRIVE**



En moyenne, dans le secteur privé, l'écart salarial comporte une part expliquée de 62,4% et une part non expliquée – donc discriminatoire – de 37,6%. La part discriminatoire varie fortement selon les branches. Elle est par exemple de 47,5%

dans l'enseignement, soit supérieure de 10 points à la moyenne nationale. Les résultats des branches construction et production/distribution d'eau, gestion des déchets sont en phase de consolidation.

L'ÉCART SALARIAL DISCRIMINATOIRE A DIMINUÉ LENTEMENT MAIS DE MANIÈRE CONTINUE

Après une hausse en l'an 2000, la part discriminatoire dans l'écart salarial moyen entre femmes et hommes se réduit régulièrement. Elle était cependant encore de 37,6% en 2010.

Ecart salarial moyen entre femmes et hommes, secteur privé

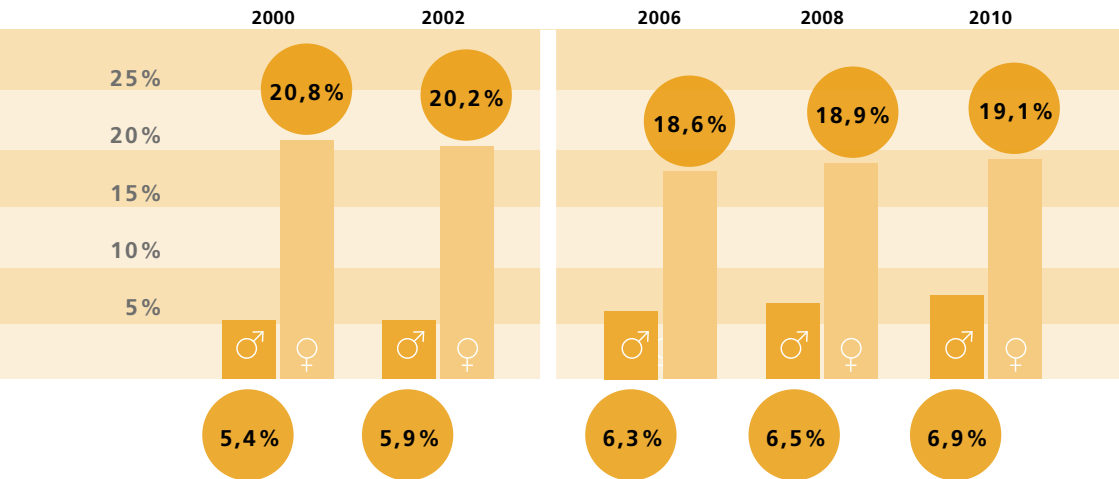
	1998	2000	2006	2008	2010
Part expliquée fondée sur des facteurs objectifs	58,9%	55,6%	61,4%	60,4%	62,4%
Part discriminatoire sans facteurs objectifs, contraire à la loi	41,1%	44,4%	38,6%	39,6%	37,6%

Les chiffres 2008–2010 ne sont pas directement comparables avec ceux des années 1998 à 2006 car ils se basent sur une nouvelle nomenclature des activités économiques (voir le glossaire, sous NOGA).

La tendance à la baisse s'observe cependant dans les deux séries.

EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES TOUCHANT DES BAS SALAIRES, SECTEUR PRIVE ET CONFEDERATION

(Bas salaire: inférieur aux deux tiers du salaire brut médian)



♂ hommes
♀ femmes

LES FEMMES TRAVAILLENT PLUS SOUVENT DANS LE DOMAINE DES BAS SALAIRES

En 2010, les postes de travail à bas salaire proposés dans le secteur privé et à la Confédération sont le plus souvent occupés par des femmes. Dans les branches où les salaires sont bas, deux personnes sur trois sont des femmes. En chiffres absolus, les hommes sont moins nombreux que les femmes à toucher un bas salaire: en 2010, 252 100 femmes et 116 700 hommes occupaient un poste à bas salaire. Les écarts salariaux n'ont que peu bougé ces dix dernières années. Une femme sur cinq occupe un poste à bas salaire.

LES FEMMES BIEN RÉMUNÉRÉES N'ÉCHAPPENT PAS À L'INÉGALITÉ ET À LA DISCRIMINATION SALARIALE

Les femmes qui ont une profession de haut niveau sont bien payées, mais pas aussi bien que les hommes: c'est dans le secteur des services, au niveau des cadres supérieur-e-s, que l'écart salarial est le plus élevé et que la part des facteurs* non expliqués, c'est-à-dire discriminatoires, est la plus forte. Les raisons possibles sont les suivantes:

- > **Des conditions de promotions différentes et non transparentes: seules sont promues les femmes dont les compétences sont très supérieures à la moyenne.**
- > **Le plafond de verre: les femmes se heurtent dans la hiérarchie des salaires à une limite qu'il leur est très difficile, voire impossible à franchir.**
- > **Les obstacles invisibles: promotions et hausses de salaires se font attendre plus longtemps pour les femmes que pour les hommes. De même, ces dernières bénéficient de formations continues également plus tardivement que les hommes.**

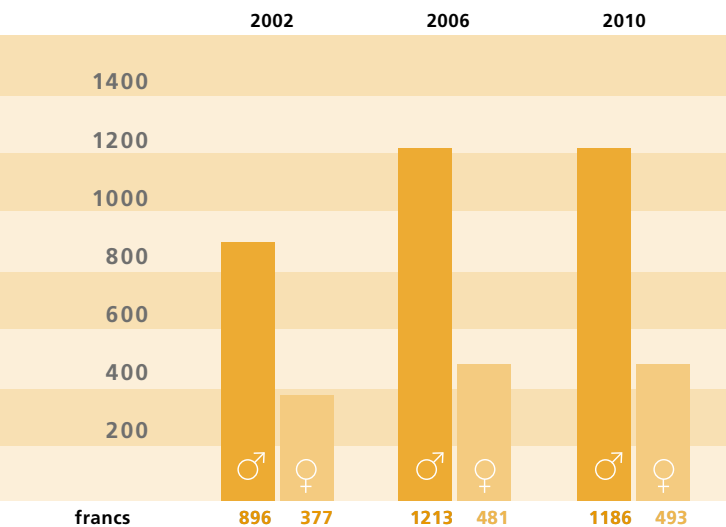
* Analyse ESS 2002

LES PAIEMENTS SPÉCIAUX CREUSENT L'ÉCART SALARIAL

A chacun selon son mérite! Les composantes salariales liées au mérite ont fortement progressé. Elles sont versées de manière irrégulière sous forme par exemple de primes, de commissions, de participation aux bénéfices, de gratifications.

Trois salarié-e-s sur dix touchent des paiements spéciaux. Les hommes en bénéficient bien davantage que les femmes, ce qui contribue à accroître les inégalités dans les tranches de salaires supérieures.

PAIEMENTS SPÉCIAUX, SECTEUR PRIVE



En 2010, les hommes ont touché en moyenne 693 francs de plus que les femmes sous forme de paiements spéciaux.

♂ hommes
♀ femmes

L'ÉCART SALARIAL EST MOINS MARQUÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC (CONFÉDÉRATION) QUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

Qu'en est-il de l'égalité des salaires dans l'administration fédérale et dans les entreprises de la Confédération? Sur les quelque 100 000 personnes employées dans ce secteur en 2010, environ un tiers étaient des femmes. Les salaires moyens sont – surtout pour les femmes – plus élevés que dans le secteur privé.

Une comparaison des données salariales 2010 du secteur public et du secteur privé montre que l'égalité des salaires n'est pas encore acquise dans le secteur public, mais que l'écart salarial est moins marqué. Ci-après, les chiffres et les faits:

- > Dans le secteur public, les femmes gagnent 14,7% de moins que les hommes, contre 23,6% de moins dans le secteur privé.
- > L'écart salarial est supérieur à la moyenne chez les personnes de plus de 40 ans.
- > Les femmes sont encore plus rares parmi les cadres supérieur·e·s dans le secteur public que dans le secteur privé.
- > La part non expliquée, donc discriminatoire, de l'écart salarial est plus faible dans le secteur public (21,6%) que dans le secteur privé (37,6%).

LES AVANTAGES DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les entreprises qui versent des salaires égaux pour un travail égal ou de valeur égale

- > agissent conformément à la loi,
- > ont une image favorable sur le marché du travail,
- > augmentent leurs chances de recevoir des mandats des pouvoirs publics.

RECOMMANDATIONS

> AUX ENTREPRISES

Contrôlez vite et simplement votre politique salariale

Pour savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les entreprises peuvent faire elles-mêmes un point de la situation. Il existe à cet effet un logiciel appelé *Logib*, adapté aux entreprises qui emploient au moins 50 personnes. Les entreprises qui constateraient des écarts salariaux ne pouvant être expliqués pourront alors procéder à des analyses plus poussées de leur situation. Les entreprises peuvent également participer au *dialogue sur l'égalité salariale* pour vérifier volontairement les salaires versés ainsi qu'éliminer les éventuelles discriminations.

www.logib.ch

www.logib-etape-par-etape.ch

www.dialogue-egalite-salaires.ch

> AUX PERSONNES SALARIÉES

Avez-vous l'impression que votre salaire n'est pas conforme à la loi?

La loi sur l'égalité vous autorise à exiger un salaire égal pour un travail de valeur égale. Procédez par étapes: consultez les brochures éditées par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEg, nouez le dialogue avec vos supérieur·e·s, contactez des spécialistes de la question, recourez éventuellement aux services gratuits de l'office cantonal de conciliation, avant d'entamer une procédure judiciaire.

Informations sur l'égalité des salaires et sur l'outil d'autocontrôle de la politique salariale

www.ebg.admin.ch

> Thèmes: Travail > Egalité salariale

www.bfs.admin.ch

> Thèmes: 03 Travail, rémunération > Salaires et revenus du travail

> Thèmes: 20 Situation économique et sociale de la population > Egalité entre femmes et hommes

Discrimination salariale

Si une femme et un homme reçoivent dans une même entreprise un salaire différent pour un travail égal ou de valeur égale, il y a discrimination salariale au sens de la loi sur l'égalité. Cette discrimination peut faire l'objet d'une action en justice.

Discrimination salariale: méthodes de calcul

L'analyse de régression est une méthode d'analyse statistique qui a fait ses preuves ; elle permet de déterminer quelle part de l'écart salarial est expliquée par des facteurs objectifs et quelle part reste inexpliquée et est donc liée au sexe. Pour des raisons de comparabilité la série est calculée uniquement pour le secteur privé.

Ecart salarial: raisons

Les chances des femmes et des hommes d'être engagés et d'obtenir un bon salaire varient suivant leur situation personnelle. Cela explique une partie des inégalités salariales. D'autres facteurs d'explication sont liés à l'entreprise: niveau d'exigences du poste de travail, domaine d'activité, etc. Les écarts non expliqués, liés uniquement au sexe, sont discriminatoires et contraires au droit en vigueur.

Egalité des salaires

Deux personnes qui accomplissent un travail égal ou de valeur égale doivent recevoir un salaire

égal, quel que soit leur sexe. Ce principe est inscrit dans la Constitution fédérale et dans la loi sur l'égalité.

Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2010

L'enquête suisse sur la structure des salaires, effectuée par l'Office fédéral de la statistique, est réalisée tous les deux ans au mois d'octobre sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises. En 2010, elle a porté sur un échantillon de 49'000 entreprises dont toutes celles employant au moins 50 personnes. La participation à l'ESS est obligatoire. Avec environ 1,9 million de personnes salariées, l'ESS fournit un aperçu représentatif de la situation salariale des personnes travaillant dans l'industrie et dans le secteur des services au niveau suisse et au niveau des grandes régions.

L'enquête est représentative de toutes les branches économiques, à l'exception de l'agriculture, des ménages privés et des églises.

Loi sur l'égalité

La loi sur l'égalité, entrée en vigueur le 1er juillet 1996, est un instrument fondamental pour promouvoir concrètement l'égalité entre femmes et hommes. Elle s'applique dans tous les domaines de la vie professionnelle: conditions d'engagement, formation continue, salaire, harcèlement sexuel au lieu de travail, résiliation du contrat de travail. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte.

Marchés publics

La Confédération attribue des mandats uniquement aux entreprises qui respectent l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Pour toute acquisition publique, elle vérifie que les entreprises soumissionnaires remplissent cette

condition. Il s'agit ici non seulement de rendre justice aux femmes mais aussi d'assurer une concurrence équitable entre les entreprises.

NOGA 2002/2008

Les résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) pour les années 1998 à 2008 sont basés sur la nomenclature générale des activités économiques de 2002 (NOGA 2002). L'ESS 2010 se réfère pour la première fois à la NOGA 2008. Ce changement induit dans les faits une rupture de série. Les résultats de l'ESS 2008 ont été recalculés en fonction de la nouvelle nomenclature des activités économiques 2008 afin de permettre une comparaison directe avec les résultats de l'ESS 2010.

Salaire: bas salaire

Un emploi est considéré, par convention, «à bas salaire» lorsque la rémunération recalculée sur la base d'un salaire mensuel brut standardisé de 40 heures par semaine est inférieure aux deux tiers du salaire brut médian, c'est-à-dire à moins de 3986 francs bruts par mois pour l'année 2010.

Salaire: salaire brut

La présente brochure s'appuie sur le salaire mensuel brut standardisé de 4 semaines $\frac{1}{3}$ de 40 heures. Cela permet de tenir compte de toutes les personnes salariées, indépendamment du taux d'occupation. Le salaire brut comprend toutes les composantes du salaire* sauf les allocations familiales.

** Salaire mensuel brut y compris cotisations sociales à la charge de la personne salariée, prestations en nature, versements réguliers de primes, de participation au chiffres d'affaires et de commissions, indemnités pour travail en équipes, de nuit ou du dimanche, un douzième du 13^e salaire et des paiements spéciaux annuels.*

Salaire: salaire médian

Le salaire médian divise la population en deux moitiés: 50% des personnes gagnent plus, 50% gagnent moins. Le salaire médian des femmes et des hommes est inférieur au salaire moyen, car la médiane est moins sensible aux valeurs extrêmes. Selon ce calcul, les femmes gagnent 18,9% de moins que les hommes.

L'Office fédéral de la statistique OFS publie les résultats de l'enquête sur la structure des salaires sur la base du salaire médian, non du salaire moyen.

Salaire: salaire moyen

Le salaire moyen correspond à la moyenne arithmétique des salaires. Autrement dit, la somme des salaires perçus est divisée par le nombre de personnes considérées. Les résultats présentés dans cette brochure sont basés – sauf indication contraire – sur le salaire moyen. Exemple: comparaison entre le salaire standardisé brut des hommes (7614 francs) et des femmes (5814 francs) dans le secteur privé.

Résultat: les femmes gagnent en moyenne 23,6% de moins que les hommes.

Sources/littérature spécialisée:

- > **Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010.** Université de Fribourg, 2013
- > **Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006.** Bureau BASS et Université de Berne, 2008
- > **Les deux publications sont disponibles sur www.bfs.admin.ch** > Thème: 03 Travail, rémunération > Salaires et revenus du travail > Indicateurs > Niveau des salaires > par sexe

