

FAIR-ON-PAY REPORT

2E ÉDITION / AVRIL 2024



Observations sur l'égalité salariale entre femmes et hommes
de plus de 250 analyses Fair-ON-Pay dans le monde entier



EXECUTIVE SUMMARY	1
CONTEXTE LÉGAL ET POLITIQUE	2
ÉCHANTILLON FAIR-ON-PAY	4
RÉSULTATS	5
OBSERVATIONS	8
LABEL & MÉTHODOLOGIE	10
ENTREPRISES CERTIFIÉES	12

Note sur le genre

Lorsqu'il n'est pas possible d'utiliser une forme neutre en termes de genre, la forme féminine est utilisée. Cette forme englobe tous les genres.

Classement du rapport

Le présent rapport résume les principaux enseignements et observations tirés des analyses d'égalité salariale réalisées dans le cadre d'une certification Fair-ON-Pay, prêtant attention à ce qu'il ne soit pas possible de tirer des conclusions sur des entreprises individuelles.

Pour plus d'informations sur
Fair-ON-Pay et l'Association
www.fair-on-pay.com

EXECUTIVE SUMMARY

Conscience croissante

La prise de conscience autour de la thématique de l'égalité salariale entre les sexes ne cesse de croître dans la société et est également encouragée par les organisations internationales, les législations nationales ainsi que les associations et membres du personnel. Les entreprises montrent un intérêt accru pour les certifications telles que Fair-ON-Pay, même si celles-ci ne sont pas obligatoires.

Avec la procédure «Fair-ON-Pay», les entreprises sont contrôlées quant au respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes selon une procédure standardisée et des directives strictes. Le respect de l'égalité salariale peut être confirmé par un certificat.

Le Fair-ON-Pay Report se base sur les analyses effectuées depuis 2019. Cette deuxième édition résume les résultats les plus récents de plus de 250 entreprises analysées employant en tout environ 200'000 personnes. Il en présente les enseignements tirés pour la pratique.

Direction du Fair-ON-Pay Report



Loran Lampart
Président
de l'association



Marc Pieren
Membre du conseil
d'administration

L'écart salarial n'est pas un mythe

Différentes sources montrent que l'écart salarial est en défaveur des femmes dans une multitude de pays. Cette tendance se retrouve aussi dans les entreprises certifiées Fair-ON-Pay. Dans plus de 9 entreprises sur 10, il subsiste un écart salarial inexplicé en défaveur des femmes, bien que la plupart des entreprises analysées remplissent les critères de certification.

Différences dans l'emploi

Notre échantillon montre une nette différence dans les caractéristiques liées aux fonctions : Les femmes occupent souvent des fonctions hiérarchiquement inférieures et moins exigeantes. L'écart est surtout frappant dans les extrêmes. De plus, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est presque toujours nettement plus élevée que celle des hommes. Cela peut rendre plus difficile leur ascension vers des fonctions de management.

Manque de structure

L'égalité salariale repose sur un salaire égal pour un travail égal et de valeur égale. Constaté l'équivalence n'est toutefois pas simple et présuppose des structures claires et cohérentes. Une clé structurelle objective - comme des niveaux, rangs ou, mieux encore, une évaluation analytique des fonctions - est essentielle pour identifier et corriger les différences salariales inexplicées dans les entreprises. Il est d'autant plus surprenant de constater que de nombreuses entreprises ne disposent pas de structure claire. Cela va au-delà de la problématique des différences salariales entre femmes et hommes et conduit à des rémunérations hétérogènes au sein d'une entreprise.

LA PRESSION AUGMENTE

Alors que les revendications en matière d'égalité salariale et d'égalité des chances se font plus pressantes, les traités internationaux, la législation nationale et la responsabilité des entreprises prennent de plus en plus d'importance. Ces forces poussent au changement vers des pratiques salariales équitables et un environnement de travail juste.

Traités internationaux

La pression pour le respect de l'égalité salariale est constamment renforcée par les traités internationaux. La **directive européenne sur la transparence des salaires***, adoptée en 2023, en est un exemple. Celle-ci exige des entreprises qu'elles établissent des rapports réguliers sur les différences de salaires et qu'elles prennent des mesures pour éliminer les inégalités. Elle vise à accroître la transparence et à lutter contre la discrimination.

Normes & responsabilité sociale

Les entreprises qui ne respectent pas les **critères ESG** (notamment établir un rapport sur l'égalité salariale) risquent de subir des pertes financières. La recommandation de l'**EPIC** de procéder à des analyses régulières renforce cette pression. En tant qu'objectif n° 8.5 des **Objectifs de développement durable** de l'ONU, l'égalité salariale est un facteur important pour une gestion d'entreprise durable et responsable.



Législations nationales

De nouvelles législations nationales se développent dans le monde entier pour imposer des mesures plus nombreuses et/ou plus strictes en matière de respect de l'égalité salariale. L'obligation de **reporting** a déjà été introduite dans plusieurs pays, chacun avec une approche différente (p. ex. Suisse, Royaume-Uni, UE, Japon, Islande).

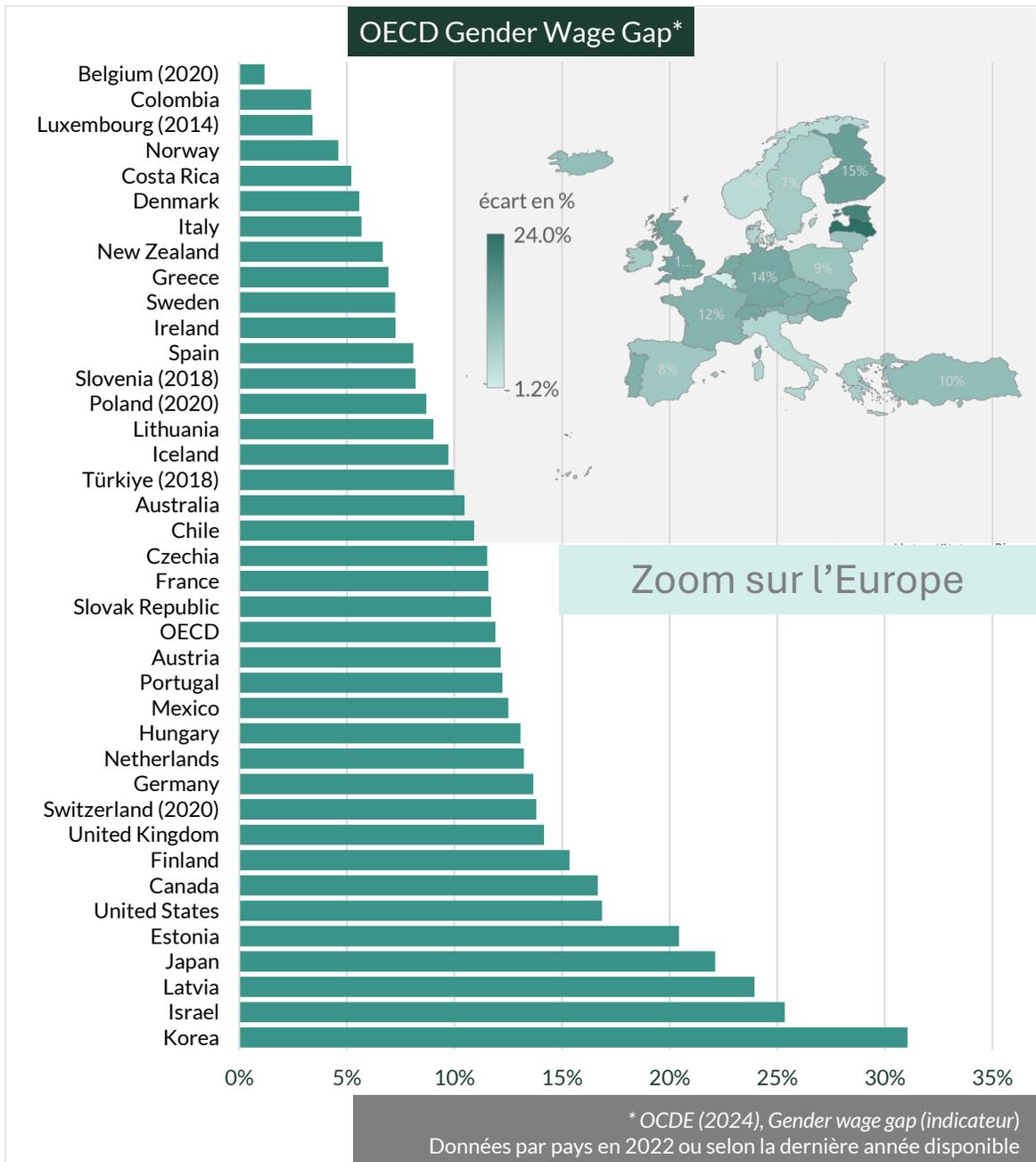
Employer Branding

Les entreprises qui veillent proactivement au respect de l'égalité salariale et à la promotion de l'égalité des chances et qui se voient attribuer un label à cet effet renforcent non seulement leur image et leur réputation, mais offrent également une preuve de leurs pratiques responsables.

* La nouvelle directive européenne sur la transparence des salaires doit être transposée par les États membres au plus tard le 7 juin 2026. D'ici là, des lois nationales conformes aux exigences de la directive doivent être adoptées.

ÉGALITÉ SALARIALE DANS LE MONDE

Le Gender Wage Gap de l'OCDE montre une tendance claire en matière d'écart salarial entre les sexes ; pour tous les pays disponibles, il est en défaveur des femmes. Les fortes différences entre les pays sont également frappantes.



BASE DE DONNÉES FAIR-ON-PAY

La base de données se compose des 258 entreprises analysées avec Fair-ON-Pay entre juin 2019 et mars 2024. Les entreprises représentent une grande variété de pays, secteurs et tailles d'entreprise.



258 entreprises

analysées dans le monde entier avec Fair-ON-Pay.

Pour ces 258 entreprises, 476 analyses au total ont été réalisées entre 2019 et 2024.



11 pays

Top 3 des régions

- 91% Suisse
- 6% UE
- 2% Amérique



194'500

Total des personnes
en nombre de têtes (Headcount)
correspondant à environ 145'000
équivalents temps plein.

Taux médian de femmes toutes
entreprises confondues 39%



14 secteurs

Top 5

- 33% Financial & Insurance
- 12% Retail & Cons. Goods
- 12% Industry
- 7% Energy
- 6% Pharma & Life Science

Les 258 entreprises analysées proviennent de 11 pays et représentent des PME de 50 personnes jusqu'à des groupes internationaux avec plusieurs milliers de collaboratrices et collaborateurs.

Dans les groupes d'entreprises / holdings comprenant plusieurs entités juridiques, les différentes entités ont également été analysées séparément.

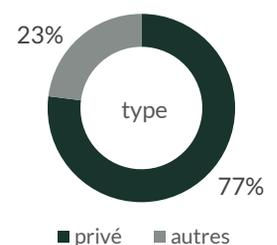
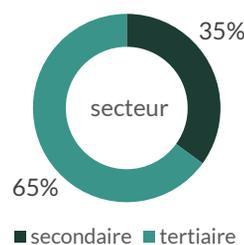
Seul le résultat Fair-ON-Pay le plus récent de chaque entreprise est pris en compte, indépendamment du fait qu'une entreprise se trouve depuis longtemps dans le processus de certification (et que plusieurs analyses ont donc déjà été effectuées).



60% de PME

Taille d'entreprise:

- 7% moins de 100 coll.
- 53% 100 à 500 coll.
- 22% 500 à 1'000 coll.
- 18% plus de 1'000 coll



DIFFÉRENCE SALARIALE BRUTE & NETTE

L'écart salarial brut médian est de 18,7% en défaveur des femmes ; dans les analyses Fair-ON-Pay, environ 80% de cet écart s'explique par des facteurs objectifs et non discriminatoires (facteurs de qualification personnelle ainsi que complexité et hiérarchie de la fonction).

Différences salariales brutes (élevées)

Dans la majorité des entreprises, la différence de salaire est en défaveur des femmes. Elle varie fortement d'une entreprise à l'autre et peut même dépasser -40% ; médiane à -18,7% (moyenne à -18,0%).

Dans les secteurs *Pharma & Life Science* et *Financial & Insurance Services*, l'écart salarial brut est le plus important, avec respectivement -29,2% et -25,7%, alors que dans le *Healthcare* il est le plus faible, avec -4,9%.

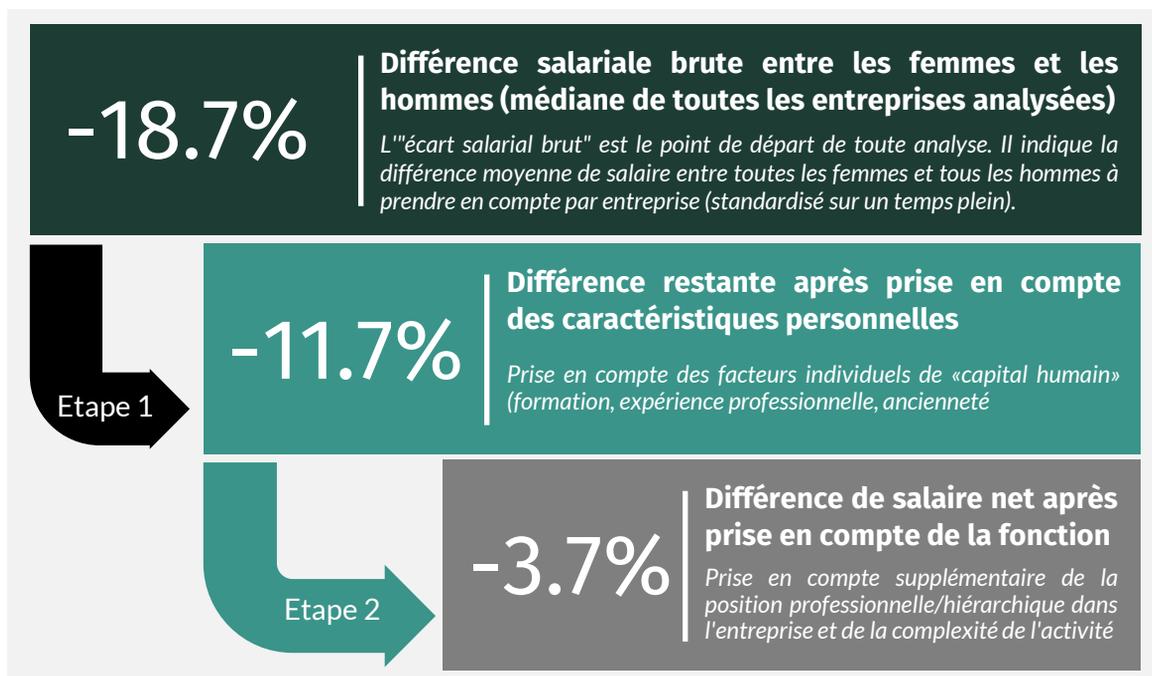
Différence salariale nette restante

La différence salariale brute est ensuite analysée en deux étapes dans le modèle statistique.

Étape 1 : Prise en compte du capital humain (facteurs de qualification personnelle ; détails voir page 8) réduit la différence en médiane à -11,7% (moyenne -11,3%).

Étape 2 : la prise en compte supplémentaire de la fonction (complexité et hiérarchie) explique une autre partie de la différence et réduit l'écart salarial net entre les sexes à -3,7% en médiane. Le R2, en tant que coefficient de détermination / mesure de qualité du calcul, est alors de 86,6% en valeur médiane.

Le secteur *IT & Media* présente la plus grande différence nette (-5,0%), le secteur *Healthcare* la plus petite (-0,4%).



ÉCART EN DÉFAVEUR DES FEMMES

Bien que de nombreuses entreprises affichent de bons résultats Fair-ON-Pay, il subsiste pour 93% d'entre elles un écart en défaveur des femmes (écart net négatif). 4,7% d'entre elles ne respectent actuellement pas l'égalité salariale au selon les normes Fair-ON-Pay ; toutes avec un résultat en défaveur des femmes.

Une tendance claire

Après la prise en compte des facteurs objectifs, une différence salariale nette spécifique au genre demeure sous forme de pourcentage (*Net Gender Pay Gap*). Avec un résultat de 0%, il n'existe pas d'écart salarial net statistique spécifique au genre à l'échelle de l'entreprise.

Parmi les 258 entreprises analysées avec Fair-ON-Pay, une tendance claire se dégage dès le premier coup d'œil : dans 93% des entreprises, il subsiste au final une différence de salaire nette en défaveur des femmes (voir graphique ci-dessous).

Des résultats variés

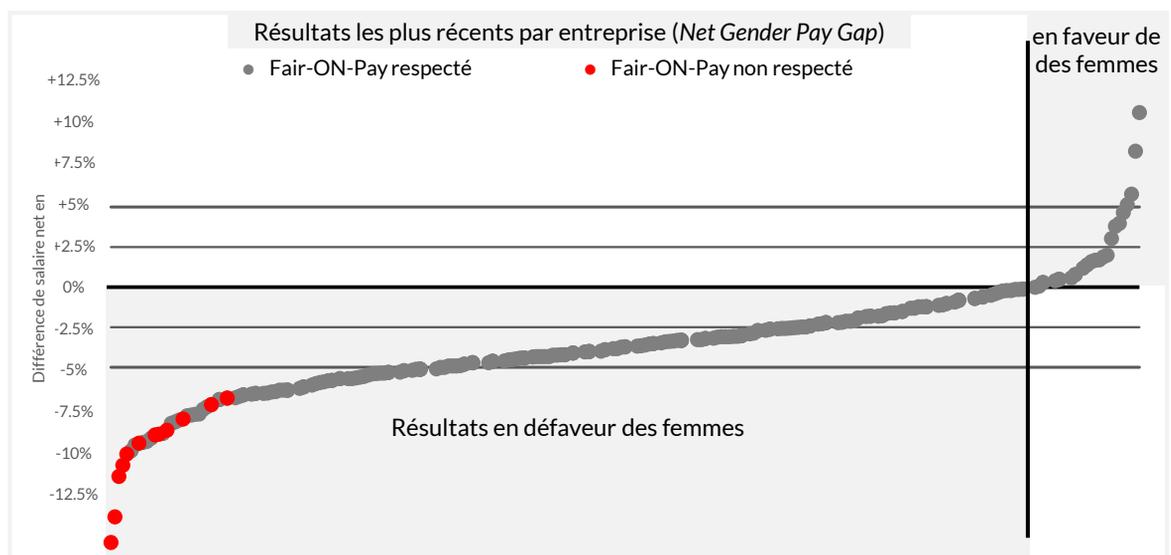
En regardant de plus près, les résultats concernant l'écart salarial net varient considérablement. Beaucoup d'entreprises

présentent de "bons" résultats, proches du zéro net. Toutefois, une part considérable d'entreprises ne respectent que de justesse les critères (voir détails en p. 7).

Une petite minorité ne réussit pas

Actuellement, 4,7% des entreprises ne respectent pas les critères de Fair-ON-Pay. Dans ces entreprises, on peut donc constater avec une certitude statistique suffisamment élevée une discrimination salariale systématique sur la base du sexe. Tous les cas concernent actuellement des différences salariales nettes (importantes) en défaveur des femmes.

Beaucoup de ces entreprises ont pris des mesures pour s'améliorer et prévoient d'obtenir la certification Fair-ON-Pay ou l'ont déjà fait avec succès.



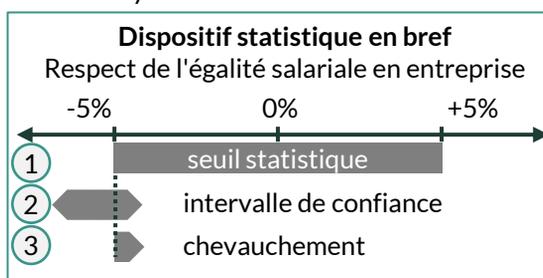
LES CAS LIMITES RESTENT

Près de 30% des entreprises dépassent actuellement la limite de $\pm 5\%$ et ne respectent statistiquement que de justesse les critères Fair-ON-Pay (cas borderline). De plus, seule une minorité d'entreprises sont candidates à une certification Fair-ON-Pay Advanced.

Part importante de cas limites

Bien que certaines entreprises présentent de bons résultats, proches de 0%, un tiers des entreprises ont un écart salarial net entre les sexes supérieur à $\pm 5\%$ (voir répartition dans le tableau de droite). Ce tiers est statistiquement différencié entre les cas limites (borderline), pour lesquels l'intervalle de confiance se chevauche statistiquement avec $\pm 5\%$, et les résultats qui ne respectent plus les directives Fair-ON-Pay et ne reçoivent donc pas de certificat.

Pour les cas borderline, il existe un risque latent de perdre le certificat lors de la prochaine analyse. Actuellement, peu de ces entreprises ont déjà perdu leur certificat lors d'une analyse de maintien.



① **Seuil statistique** = bande passante à l'intérieur de laquelle la différence salariale doit se situer afin de respecter l'égalité salariale.

② **Intervalle de confiance** : autour de la différence salariale estimée s'étend une bande passante dans laquelle la «vraie» valeur se situe avec grande probabilité.

③ Tant que l'intervalle chevauche le seuil statistique, l'égalité salariale de l'entreprise est considérée respectée.

Résultat de la différence salariale nette	en #	en %.
en dessous de $\pm 2,5$	78	30.4
entre $\pm 2,5\%$ et ± 5	94	36.6
plus de $\pm 5\%$; mais respecté statistiquement (borderline)	74	28.7
plus de $\pm 5\%$; critères non respectés	12	4.7

Peu de candidates Advanced

Bien que deux tiers des entreprises présentent un écart salarial net inférieur à $\pm 5\%$, seules 39% d'entre elles sont actuellement candidates à la certification Fair-ON-Pay Advanced sur la base de normes statistiques et fonctionnelles strictes (voir page 10 pour plus de détails).

Améliorations visibles à moyen terme

Les résultats des entreprises ayant effectué au moins 2 analyses dans le temps ne montrent pas de tendance claire ; une moitié atteint un écart salarial net plus faible, tandis que l'autre moitié se détériore. Les petites entreprises (<200 personnes), en particulier, affichent des résultats très variables.

En revanche, 75% des entreprises avec 3 analyses ou plus s'améliorent au fil du temps ; en moyenne de 1 point de pourcentage ! Cela confirme le fait que les améliorations de la structure fonctionnelle et la promotion de la conscience de l'égalité des chances prennent du temps et n'aboutissent donc à des résultats tangibles qu'à moyen terme.

RÉPARTITION FEMME / HOMME

Dans de nombreuses entreprises, il existe un déséquilibre proportionnel dans la répartition structurelle des sexes. Les femmes sont nettement sous-représentées dans les postes hiérarchiques supérieurs et les fonctions complexes. En ce qui concerne le capital humain, les différences sont moins marquées.

«Capital humain» similaire

Les femmes ont en médiane légèrement moins d'années d'expérience professionnelle potentielle et d'ancienneté.

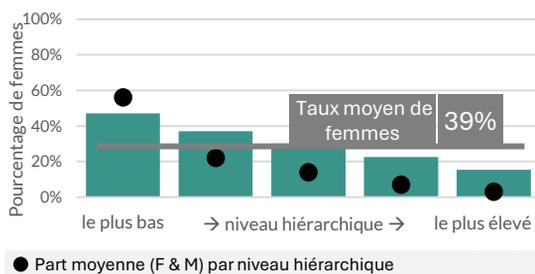
Gap* femmes vs hommes	Années de service	-0,6 an
	Expérience prof. (âge moins années de scol. et de formation)	-1.1 an

* Médiane des écarts par entreprise entre les femmes et les hommes

De plus, les femmes ont proportionnellement moins de formations tertiaires et plus souvent des formations professionnelles ou de niveaux inférieurs. Le capital humain des femmes par entreprise est donc généralement inférieur à celui des hommes.

Sous-représentation dans la direction

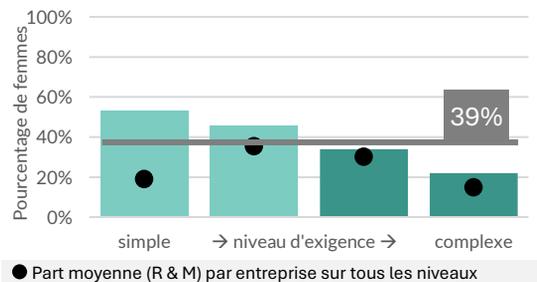
La part des femmes dans les entreprises diminue continuellement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Dans 50% des entreprises, il n'y a aucune femme au plus haut niveau de la hiérarchie.



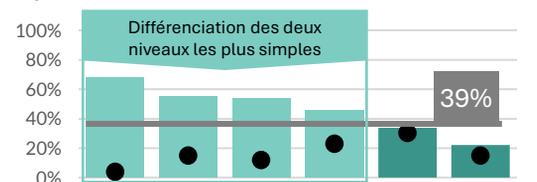
Le déséquilibre proportionnel en défaveur des femmes ne change pas de manière significative lorsqu'on examine plus en détail le nombre de niveaux hiérarchiques (pour les entreprises comptant plus de niveaux).

Surreprésentation dans les emplois simples

Les femmes sont souvent proportionnellement surreprésentées dans les activités de complexité / niveau d'exigence moindre.

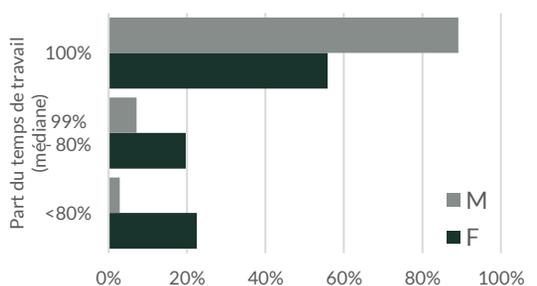


Cela devient encore plus clair lorsqu'on différencie / divise les deux niveaux les plus simples :



Écart de temps partiel

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. La médiane de toutes les entreprises montre que seules 56% des femmes travaillent à 100% contre 89% des hommes. Les hommes à moins de 80% sont très rares.



MANQUE DE STRUCTURE FONCTIONNELLE

Une observation centrale demeure depuis le rapport précédent : il manque à la plupart des organisations une structure fonctionnelle. Ce n'est qu'ainsi que le principe "salaire égal pour un travail de valeur égale" peut être vérifié et promu de manière proactive.

Manque de structure dans les entreprises

La structure est essentielle si l'on veut comparer les fonctions et les salaires au sein d'une organisation et ainsi, entre autres, contrôler et gérer l'égalité salariale. Et ce n'est qu'ainsi que le principe d'un *salaire égal pour un travail de valeur égale* peut être contrôlé et promu de manière proactive.

Quick fact #1

Dans 50% des entreprises, 1 fonction sur 2 n'est occupée que par une personne.

Quick fact #2

Environ 70% des entreprises ne disposent pas d'une structure de fonction uniforme permettant de comparer systématiquement les membres du personnel.

En l'absence d'une structure fonctionnelle uniforme, les constellations avec de nombreuses fonctions solistes (1 pers. / fonction) rendent difficile la comparaison transversale objective sur l'ensemble de l'entreprise.

Cela pose problème non seulement en termes d'égalité salariale, mais aussi en termes de transparence salariale, dont l'importance est en nette augmentation. Or, une condition essentielle pour la réaliser est l'existence d'une structure fonctionnelle.

Le certificat **Fair-ON-Pay Advanced** a donc notamment comme condition préalable un élément structurel complet et objectif à l'aide duquel les données peuvent être regroupées et évaluées de manière systématique et compréhensible.

Des écarts salariaux parfois massifs

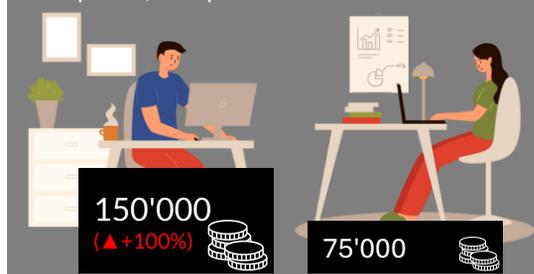
94% de toutes les entreprises ont au moins 1 fonction avec un écart salarial de >40% (voir encadré ci-dessous) ; dans 50% des entreprises, il existe 9 fonctions de ce type ou plus. Ces fonctions sont souvent occupées par des hommes qui tirent vers le haut (souvent plus âgés / d'ancienneté) et qui perçoivent un salaire très élevé.

Quick fact #3

Dans la moitié des entreprises, il existe des différences salariales de plus de 100% au sein de fonctions ; dans quelques cas extrêmes, l'écart va même de 300% à 500% !

Bien que cela ne concerne en général qu'une minorité de fonctions, cela va manifestement à l'encontre du principe "*à travail égal, salaire égal*" (ou alors il manque une structure fonctionnelle permettant de différencier adéquatement les activités).

Exemple : 2 personnes exercent la même fonction. Un delta (▲) de 100% signifie qu'une personne est rémunérée deux fois plus que l'autre. De tels deltas massifs dans le salaire annuel de base (toujours pour un travail à 100%) sont visibles dans les entreprises, indépendamment du sexe.



FAIR-ON-PAY : ASSOCIATION & LABEL

L'association Fair-ON-Pay a pour objectif de promouvoir l'égalité des chances et en particulier l'égalité salariale dans la société et dans les entreprises à l'échelle mondiale. Elle aide les entreprises à analyser et à identifier les différences de salaires entre les sexes.

Membre de l'EPIC

En tant qu'organisation à but non lucratif, la Fair-ON-Pay Association est membre de la Equal Pay International Coalition (EPIC), une coalition dirigée par l'OIT, l'OCDE et ONU Femmes, qui vise à éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à accélérer la réalisation de l'égalité salariale.

Label Fair-ON-Pay

L'association gère et entretient le label Fair-ON-Pay, la méthodologie ainsi que les critères normatifs relatifs à son respect. Fair-ON-Pay vérifie et certifie le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans une entreprise (au moins 50 collaborateurs ainsi que 10% ou 10 personnes de chaque sexe).

Des expertes accréditées des sociétés BDO et Comp-On effectuent les analyses standardisées Fair-ON-Pay et rédigent les rapports.

Deux niveaux de certification

En fonction des résultats et du respect des critères de la norme Fair-ON-Pay, l'organisme de contrôle qualité SGS délivre le certificat correspondant. Les entreprises s'engagent ainsi sur une période de 4 ans.

L'analyse est effectuée deux fois pendant la durée du certificat. En cas de non-respect, le certificat est annulé.

Critères de la norme	Fair-ON-Pay	Fair-ON-Pay Advanced
Qualité du modèle	R2 au min. 70%	
Écart net statistique	< ±5%	< ±2.5%
Écart net en %	-	< ±5%
Intervalle de confiance	-	max. 7,5% points de large
Élément de structure	-	min. 1 (en plus de de la fonction)



MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE

Fair-ON-Pay utilise la méthodologie d'analyse standardisée Log-ON. Celle-ci permet d'identifier une discrimination salariale systématique et spécifique au genre au sein d'une entreprise à l'aide d'un modèle complexe de régression statistique des données.

Méthodologie «Good Practice»

Log-ON se base sur l'outil d'analyse standard (Logib) du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) en Suisse. Logib a été développé au début des années 2000 et a été continuellement amélioré depuis. La méthodologie a en outre été récompensée par le label "Good Practice" d'EPIC ainsi que par le prix de l'ONU pour l'excellence dans le service public.



Détermination de la discrimination salariale

Log-ON calcule quelle part de la différence salariale brute entre tous les membres du personnel d'une entreprise peut être expliquée statistiquement (régressée) par des caractéristiques de qualification personnelle objectives et non discriminatoires ainsi que par des facteurs liés à la profession.

De cette manière, Log-ON peut déterminer s'il reste un écart salarial net résiduel qui ne s'explique que par le facteur supplémentaire du sexe. Cet éventuel écart salarial net est considéré comme systématique et donc discriminatoire s'il dépasse un certain seuil statistique.

“ L'association Fair-ON-Pay a contribué activement à la promotion de l'égalité salariale en accompagnant de très nombreuses entreprises dans l'analyse des écarts de salaires entre les femmes et les hommes avec Logib ”.

PATRIC AEBERHARD
RESPONSABLE
DU SECTEUR
TRAVAIL, BFEG



Base scientifique

Au cours des 15 dernières années, plusieurs avis de droit et évaluations scientifiques ont été rédigés, en particulier en Suisse, sur différents aspects de l'analyse statistique de l'égalité salariale dans les entreprises au moyen de Logib. Ils ont notamment confirmé le caractère scientifique de la méthode d'analyse et de sa procédure.

TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES

Avec chaque entreprise certifiée supplémentaire, la conscience de l'importance de l'égalité salariale augmente. L'augmentation continue du nombre de certifications reflète l'intérêt croissant et l'engagement des entreprises. Le rayonnement et les effets positifs d'une certification sont également confirmés par des témoignages d'entreprises.



" Nous avons pour objectif d'être l'un des meilleurs employeurs en Suisse. Nous attachons une grande importance à l'égalité salariale. Nous sommes très fiers de la certification Fair-ON-Pay qui reconnaît notre engagement en tant qu'employeur exemplaire ".

MARKUS KRIENBÜHL, HEAD PEOPLE & CULTURE, RIVELLA



"Cette certification concrétise d'importants travaux menés ces dernières années. Elle démontre nos engagements en matière de responsabilité sociale et permet de nous positionner comme employeur équitable, qui s'engage durablement en faveur de l'égalité salariale."

ALINE KLEINFISCHER, RESPONSABLE RH, CA INDOSUEZ (SWITZERLAND) SA



"Avec la procédure "Fair-ON-Pay", l'engagement des entreprises en faveur de l'égalité salariale est visible et crée de la transparence pour les différents groupes cibles. De mon point de vue, il s'agit d'une valeur ajoutée évidente pour toute entreprise certifiée."

MICHAEL KÄSERMANN, PARTENAIRE, BDO



"Beaucoup de nos membres ont obtenus la certification Fair-ON-Pay et s'engagent ainsi à activement vérifier régulièrement l'égalité salariale !"

BALZ STÜCKELBERGER, DIRECTEUR, EMPLOYEURS BANQUES



"Pratiquement toutes les entreprises certifiées Fair-ON-Pay visent une re-certification à l'expiration de leur certificat. Parallèlement, de nouvelles demandes ne cessent d'affluer : les entreprises veulent bien faire les choses mais aussi le montrer !"

ELOÏSE ALLIMANN, EXPERTE EN ÉGALITÉ SALARIALE, COMP-ON AG



ENTREPRISES CERTIFIÉES FAIR-ON-PAY

Liste complète sur : <https://fair-on-pay.com/certified-companies/>

+10

Nb. de nouvelles entreprises en cours de certification (mars 2024)



«En tant que leader mondial dans les domaines de l'inspection, du contrôle, de l'analyse et de la certification, nous observons chez SGS le besoin croissant de nos clients de pouvoir prouver le respect des critères ESG. Ainsi, la demande de certificat Fair-ON-Pay a considérablement augmenté ces dernières années.»

JAN MEEMKEN, MANAGING DIRECTOR SWITZERLAND, SGS





Fair-ON-Pay est une marque déposée de Comp-On AG, HR Solutions

RAPPORT FAIR-ON-PAY

2E ÉDITION / AVRIL 2024

Éditeur

Association Fair-ON-Pay
c/o Comp-On AG, HR Solutions
Place de la gare 3h
5000 Aarau
www.fair-on-pay.com

Contact médias

Marc Pieren
Conseil d'Admin. Fair-ON-Pay Association /
Founding Partner Comp-On AG
mobile +41 78 815 09 79
marc.pieren@comp-on.ch