FAIR-ON-PAY REPORT

1. ÉDITION / SEPTEMBRE 2021



Observations sur l'égalité salariale entre femmes et hommes en Suisse à partir de plus de 190 analyses Fair-ON-Pay



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

Vous trouverez de plus amples informations sur la certification et les analyses de l'égalité salariale sur les sites www.comp-on.ch ou www.fair-on-pay.ch.

La révision de la loi a-t-elle déjà eu un effet ? La discrimination salariale a-t-elle disparu ?

"Le résultat est meilleur qu'attendu", déclare Marc Pieren, cofondateur de Comp-on. "Mais ce n'est certainement pas parfait." Selon lui, un quart des entreprises analysées ne répondaient que de justesse aux critères. "pour celles-ci, une amélioration est nécessaire".

Tages-Anzeiger, 18 août 2021

RAPPORT FAIR-ON-PAY 2021 COMP-ON AG, HR SOLUTIONS

SOMMAIRE

EXECUTIVE SUMMARY	2
FAIR-ON-PAY	4
ÉGALITÉ SALARIALE	6
BASE D'ANALYSE	12
OBSERVATIONS	15
CONCLUSION & PERSPECTIVES	20

Référence au genre

Si aucune forme neutre n'est possible, la forme féminine est utilisée. Cette forme s'applique à tous les sexes.

Objectifs du rapport

En tant que société de conseil en Ressources Humaines, Comp-On a eu l'occasion d'accompagner de nombreuses entreprises, entre autres dans le domaine de l'égalité salariale. Ce rapport découle de la pratique et résume les résultats et observations les plus importantes. Il veille à ce qu'aucune déduction ne puisse être faite concernant des clients individuels et n'a pas la prétention d'être une étude scientifique.

2 RAPPORT FAIR-ON-PAY 2021 COMP-ON AG, HR SOLUTIONS

EXECUTIVE SUMMARY

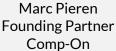
Avec la procédure "Fair-ON-Pay" les entreprises peuvent faire vérifier le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le respect des critères peut être confirmé par un certificat.

Le rapport Fair-ON-Pay se base sur les analyses effectuées et se concentre sur les observations pratiques.

Cette édition résume les résultats et conclusions tirées des 193 entreprises analysées comptant au total 154'500 employées en Suisse. Il traite également de la dernière révision de la loi sur l'égalité.

Rédaction du Fair-ON-Pay Report







Loran Lampart Founding Partner Comp-On

Contact

Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3h, 5000 Aarau
FR / DE / EN: M. Pieren +41 78 815 09 79
IT: E. Allimann +41 78 961 20 23

La révision de la loi sur l'égalité montre déjà un impact

Jamais auparavant l'engagement des entreprises sur la question de l'égalité salariale n'avait été aussi fort. Pour la première fois depuis que l'instrument a été développé il y a une quinzaine d'années, l'outil "Logib" est un terme familier pour la plupart des professionnelles des RH. L'explosion du nombre d'entreprises disposant d'une certification Fair-ON-Pay (pourtant plus exigeante que le minimum légal) démontre directement l'importance croissante de la thématique et la prise de conscience des entreprises.

Sur la bonne voie - mais pas encore arrivé

Fair-ON-Pay a déjà permis d'analyser plus de 190 entreprises. Dans moins de 5% des entreprises, il a été confirmé avec certitude que l'égalité salariale au sein de l'entreprise n'était pas respectée. En moyenne, la différence salariale inexpliquée restante n'est "que" de -3.6% en défayeur des femmes.

Mais: dans 90% des entreprises, la différence calculée est en défaveur des femmes; et dans 25% des entreprises, les résultats sont limites!

Le manque de structure complique les analyses ; surtout pour l'égalité salariale.

L'engagement et l'intérêt pour la question sont à saluer. Toutefois, il faut également garder à l'esprit que l'égalité salariale n'est pas simple à mesurer. Toute analyse statistique nécessite un minimum d'employées et de structure. Ainsi, les plus petites entreprises sont évaluées de manière moins systématique. De plus, le manque fréquent de structure entrave considérablement toute comparaison objective qui permettrait de se faire une image complète et claire.

Il existe des différences entre les sexes

Les résultats les plus frappants concernent la répartition des femmes et des hommes dans le monde du travail. Les femmes ont souvent un taux d'activité plus faible et (en partie pour cette raison) occupent de manière disproportionnée moins de fonctions plus complexes et des postes de direction. En outre, la structure des rémunérations montre que des indemnités sont nettement plus souvent versées dans les emplois majoritairement occupés par des hommes.

La base de données est constituée des entreprises en Suisse qui ont été accompagnées par Comp-On de juin 2019 à juillet 2021 dans le cadre de Fair-ON-Pay. Celles-ci représentent un large éventail de tailles, de régions et de secteurs. En raison des exigences légales, les entreprises appartenant à des grands groupes ou à des conglomérats ont été analysées séparément.



193+

En Suisse, déjà 193 entreprises ont procédé à une analyse de l'égalité salariale avec Fair-ON-Pay.

D'autres entreprises sont en cours de certification "Fair-ON-Pay".



73.3%

11 des 15 **secteurs** secondaires et tertiaires **de la NOGA sont représentés**

"Top 3" des secteurs: 35% Services financiers, 15% Industrie, 10% Commerce de détail et biens de consommation



154'500

Total des employés analysés (coll., c.-à-d. le nombre de têtes) Répartition par taille d'entreprise : 5% avec moins de 100 coll. 60% avec 100 à 500 coll. 35% avec plus de 500 coll.



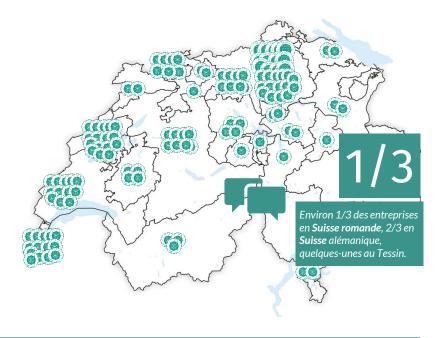
21

Entreprises de **21 cantons** et de **toutes les grandes régions de Suisse**

« Top 3 » des cantons : 25% Zurich 14% Genève 10% Vaud

Les entreprises analysées proviennent de toutes les régions de Suisse et représentent aussi bien des PME dès 50 employées jusqu'aux sociétés internationales comptant des milliers d'employées.

Une analyse de l'égalité salariale conforme à la loi sur l'égalité (LEg) requiert la prise en compte de la plus petite entité juridiquement indépendante (voir « perspective juridique », page 6). En conséquence, dans les grands groupes composés de plusieurs entités juridiques, les sociétés individuelles qui les composent ont été analysées séparément. Au total, 193 entreprises ont été analysées. Bien que l'obligation légale n'inclue actuellement pas les entreprises de moins de 100 employées, plusieurs petites entreprises se sont déjà soumises volontairement à la certification Fair-ON-Pay.



FAIR-ON-PAY LE LABEL

« Fair-ON-Pay » est une procédure qui sert à analyser de manière pragmatique l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans une entreprise. Fair-ON-Pay a été développé par Comp-On et s'appuie sur Logib, l'outil d'analyse standard de la Confédération. En coopération avec SGS, un certificat d'une validité de quatre ans peut être délivré si les exigences de Fair-ON-Pay sont respectées.

Fair-ON-Pay

Forte de ses nombreuses années d'expertise dans le domaine de l'égalité salariale, Comp-On a développé le label Fair-ON-Pay en collaboration avec l'auditeur de qualité SGS. Dans le cadre d'un processus standardisé, une analyse de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est effectuée. Si tous les critères sont remplis, une certification est délivrée. Celle-ci est valable pendant quatre ans. Deux ans après le début de la certification, un audit de maintenance est réalisé par Comp-On.

Comp-On: Expertise RH

En tant que spécialiste des RH, Comp-On AG aide les entreprises à établir des concepts de rémunération équitables, compréhensibles et pratiques.

Entre autres, Comp-On fait partie de l'équipe d'expertes du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) chargée des audits sur l'égalité salariale dans les marchés publics. De plus, Comp-On s'engage dans le cadre de la loi sur l'égalité révisée en formant avec EXPERTSuisse les personnes chargées des audits et contrôles des analyses d'égalité salariale.

SGS : Auditeur de qualité présent mondialement

SGS Société Générale de Surveillance est l'une des plus grandes sociétés d'inspection et de certification au monde. Elle a son siège à Genève et emploie 95'000 personnes dans 140 pays. SGS est le partenaire exclusif de Comp-On en Suisse dans le domaine des analyses d'égalité salariale. SGS vérifie toutes les analyses effectuées par Comp-On. Si les critères normatifs de Fair-ON-Pay sont respectés, SGS délivre alors le certificat quadriennal.



Méthodologie

Fair-ON-Pay fonde son analyse d'égalité salariale sur les critères et les normes de contrôle du BFEG, lesquelles répondent pleinement aux exigences légales actuelles.

L'analyse interne à l'entreprise est réalisée sur la base de l'outil d'analyse "Logib". La procédure Fair-ON-Pay permet également d'identifier des besoins d'actions spécifiques au niveau des fonctions et du personnel à l'aide d'une analyse complémentaire. Les résultats comprennent une explication transparente de la procédure et du traitement des données, ainsi qu'une documentation compréhensible et complète des résultats, y compris des listes des personnes présentant des anomalies salariales.

Le processus standardisé de Fair-ON-Pay est efficace et les entreprises doivent exclusivement fournir certaines données sur le personnel. Comp-On se charge de la préparation complète des données et de leur traitement correct et cohérent pour l'analyse de l'égalité salariale.

FAIR-ON-PAY - ENTRERPRISES DINSTINGUÉES

La certification Fair-ON-Pay confirme l'engagement d'une entreprise pour l'égalité salariale. L'audit de maintenance permet d'assurer et de vérifier, indépendamment de la loi, le respect de l'égalité salariale dans le temps. Fair-ON-Pay est donc utilisé par de plus en plus d'entreprises pour se positionner comme un employeur proactif et attractif.



Sélection d'entreprises en Suisse qui ont déjà communiqué l'obtention de la distinction Fair-ON-Pay (août 2021).

Liste à jour sur https://comp-on.ch/fr/fair-on-pay/entreprises-controlees-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-par-fair-on-pay/entreprises-pay-fair-on-pay/entreprises-pay-fair-on-pay-fair-o





"Avec SGS, nous avons été impliqués dans la mise en œuvre de nombreuses certifications en matière d'égalité salariale. Dernièrement, nous percevons une augmentation significative du besoin de certification crédible en matière d'égalité salariale, qui renforce

- ELVIRA BIERI, DIRECTRICE GENERALE DE SGS SUISSE

durablement l'attractivité des employeurs."

ÉGALITÉ SALARIALE PERSPECTIVE JURIDIQUE

Avec la récente révision de la loi sur l'égalité, le législateur a renforcé l'obligation des entreprises de surveiller l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ancrage juridique

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 40 ans. La Constitution fédérale tout comme la loi sur l'égalité entrée en vigueur en 1996 (LEg) stipulent, entre autres, l'égalité salariale et interdisent ainsi la discrimination en matière de rémunération.

Le concept d'égalité salariale

La LEg définit que le salaire doit être égal pour un travail égal ou de valeur égale. Ce concept d'équivalence signifie que même des fonctions différentes mais équivalentes au sein d'une entreprise doivent être rémunérées de la même manière (par exemple, le service clientèle et le service informatique avec des complexités et des exigences comparables).

À cette fin, la comparabilité doit être déterminée à l'aide de méthodes objectives, telles qu'une évaluation des fonctions. Les différences salariales ne sont pas discriminatoires si elles peuvent être expliquées par des facteurs objectifs (par exemple la formation ou l'expérience).

Toutefois, la notion d'égalité salariale au sens de la loi sur l'égalité ne s'applique qu'entre les femmes et les hommes ; elle ne couvre pas directement les inégalités au sein d'un même sexe.

Trois niveaux d'égalité salariale

Il convient de différencier la notion d'égalité salariale sur trois niveaux (voir tableau ci-dessous). L'objectif de chacun de ces trois niveaux n'est pas le même. Le niveau individuel et le niveau de l'entreprise sont chacun réglementés par la loi. Les exigences légales doivent alors être respectées par les entreprises et doivent parfois également être prouvées. Le niveau national, quant à lui, adopte une perspective purement explicative (Y at-il une différence ? Où ça ? Pourquoi ?).

L'analyse de l'égalité salariale n'est pas effectuée de la même manière à tous les niveaux. D'une part, parce que les mêmes informations et détails ne sont pas toujours disponibles et, d'autre part, parce que la même méthodologie d'analyse ne peut toujours être appliquée.

Révision LEg: obligation des entreprises

Avec la dernière révision de la LEg, une obligation générale de procéder à une analyse a été introduite pour les entreprises comptant 100 personnes ou plus en Suisse. Les entreprises concernées doivent démontrer le respect de l'égalité salariale interne entre les femmes et les hommes comme suit :

- 1. Réalisation d'une analyse avec une méthode scientifiquement et légalement conforme.
- 2. Vérification indépendante de cette analyse (par exemple auditeur, partenaires sociaux)
- 3. Communication des résultats (communication plus ou moins contraignante selon type).
- 4. Répétition tous les quatre ans (sauf si les étapes 1 à 3 ont été accomplies avec succès)

Le non-respect de l'obligation légale n'est actuellement pas directement sanctionné.

	Niveau individuel	Niveau entreprise*	Niveau national
Base juridique	Constitution fédérale et LEg	LEg révisée au 1er juillet 2020	Ordonnance sur l'exécution des relevés statistiques fédéraux
Autorité compétente	Tribunaux, commission d'arbitrage	Office fédéral de la justice / BFEG (seulement "tâche d'information" sans sanction)	Office fédéral de la statistique (OFS)
Groupe de comparaison	Individus ou groupes d'employées d'une entreprise	Tout le personnel d'une entreprise (de plus de 100 employées)	>1,5 million d'employées de >30 000 entreprises (tous secteurs confondus)

^{*} Les entreprises actives sur les marchés publics sont soumises à la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), indépendamment de la LEg. Une autodéclaration sur le respect de l'égalité salariale est en vigueur ici depuis plusieurs années. Les services d'acquisitions sur les marchés publics effectuent ou font effectuer des contrôles et peuvent imposer des sanctions en cas de non-conformité.

ÉGALITÉ SALARIALE MOYENS EXISTANTS

Démontrer le respect de l'égalité salariale est plus difficile que ce que l'on pourrait penser. La méthode d'analyse n'est pas la même à l'échelle nationale au'à l'échelle d'une entreprise.

Égalité salariale à l'échelle individuelle

Définir le respect de l'égalité salariale est complexe. Même prouver l'égalité salariale au niveau individuel (par exemple une action en justice concernant une éventuelle discrimination salariale) est extrêmement exigeant et implique une évaluation qualitative complète du cas individuel. A titre indicatif, les actions en justice visant à établir la comparabilité des salaires et à évaluer les différences salariales prennent parfois des années.

Égalité salariale à l'échelle de l'entreprise

La preuve du respect de l'égalité salariale pour l'ensemble d'une entreprise ne peut être réalisée avec le même niveau de détail qu'au niveau individuel. Elle constitue toujours simplification de la réalité de tous les cas Par conséquent. individuels. une effectuée au niveau de l'entreprise n'est toujours qu'un calcul agrégé dans un modèle statistique avec un nombre limité de facteurs explicatifs. Le modèle ne peut jamais refléter ou expliquer complétement la différence de salaire réelle entre chaque individu.

Égalité salariale à l'échelle « nationale »

Les limites statistiques relevées ci-dessus sont encore plus marquées pour les analyses au niveau national. De plus, elles sont confrontées à des problèmes supplémentaires, comme par exemple la comparabilité des salaires entre les différentes entreprises ou encore la qualité des données probablement moindre : l'OFS ne reçoit qu'un extrait des données par entreprises et n'a que des moyens limités pour en vérifier la qualité avant de les compiler au niveau national.

De ce point de vue, les résultats découlant de l'analyse à l'échelle nationale (voir encadré vert pour les statistiques de l'OFS) ne peuvent pas être directement comparés aux résultats découlant

d'analyses à l'échelle d'une entreprise, tels que celles effectuées suite à la révision de la LEg dans les entreprises concernées.

Office fédéral de la statistique (OFS) "Statistiques des salaires"

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) est une enquête de l'OFS menée régulièrement auprès des entreprises des secteurs privé et public en Suisse. Sur la base des données collectées, l'OFS réalise, entre autres, une analyse nationale de l'égalité salariale. Celle-ci montre une différence de salaire moyenne de -19% en défaveur des femmes. Une partie de ce phénomène peut s'expliquer par des facteurs objectifs. Toutefois, il reste une part inexpliquée (différence nette) qui peut contenir une discrimination salariale potentielle fondée sur le sexe.

Différence salariale brute / nette - échelle nationale

Différence salariale brute entre les femmes et les hommes, données ESS de 2018, valeurs –19% moyennes.

Point de départ de chaque analyse ; indique l'écart salarial moyen (standardisé au temps plein) entre les sexes

Prise en compte des facteurs objectifs (personnels et structurels) entre F/H

-8.1%

Différence salariale nette Écart salarial inexpliqué restant avec une possible discrimination salariale entre les sexes

Source: ESS 2018, Office fédéral de la statistique OFS

Méthodes d'analyse de l'égalité salariale

Toutes les méthodes connues pour l'analyse de l'égalité salariale fonctionnent sur une base statistique et sont donc limitées dans leur valeur informative. Par conséquence, il n'est pas possible de prouver l'existence effective de l'égalité salariale, mais seulement de prouver qu'avec une forte probabilité statistique, il n'existe <u>pas</u> de différence salariale générale majeure (c'est-à-dire systématique) entre les sexes.

Chaque modèle d'analyse doit définir son propre seuil de tolérance. Celui-ci détermine à quel point la différence de salaire statistiquement estimée peut être importante ou élevée, afin qu'une entreprise "respecte" ou "ne respecte pas" l'égalité salariale (voir l'exemple Logib à la page suivante).

ÉGALITÉ SALARIALE LOGIB

Logib est le modèle d'analyse le plus fréquemment utilisé en Suisse. Les critiques courantes doivent être relativisées. Le modèle suscite une attention internationale croissante.

Développement de Logib

L'instrument fédéral pour l'égalité salariale (en abrégé Logib) a été développé par le BFEG il y a plus de 15 ans pour déterminer une discrimination salariale au sein d'une entreprise. Il a été élaboré avec les objectifs suivants :

- Il doit être transparent et compréhensible pour toute le monde
- Il doit être praticable (entreprises de toutes tailles et de tous secteurs)
- Il doit répondre au critère de scientificité
- Il doit être conforme au cadre juridique
- L'application doit être relativement simple et pouvoir être effectuée à l'aide d'une procédure normalisée

Logib a été perfectionné au fil des ans et validé à plusieurs reprises par des organismes indépendants. Entre-temps, Logib peut être utilisé gratuitement comme application web.

La méthodologie Logib

Logib modélise les salaires en tenant compte de cinq facteurs explicatifs objectifs (formation, expérience professionnelle potentielle, ancienneté, complexité et position professionnelle de la fonction). Sur cette base, il détermine une fourchette (appelée intervalle de confiance) à l'intérieur de laquelle la "vraie" différence salariale nette attribuable au sexe se trouve avec une très forte probabilité. Selon la façon dont les facteurs explicatifs sont calibrés, cette fourchette peut se déplacer et être plus ou moins large. Tant que celle-ci chevauche le seuil de tolérance, le modèle

part du principe que l'égalité salariale au sein de l'entreprise est respectée (voir l'exemple dans l'encadré ci-dessous).

Étant donné que Logib - comme tous les modèles d'analyse statistique pour l'analyse de l'égalité salariale - ne peut inclure qu'un nombre limité de facteurs explicatifs et ne peut donc pas tout expliquer, le seuil de tolérance n'est pas de 0%. Sur la base d'études, un seuil de +/-5% a été fixé pour Logib. Un "résultat de 0%" n'est donc pas nécessairement à viser avec Logib dans toutes les entreprises.

Qualification des critiques

En tant que modèle, Logib présente certaines limitations qui sont inévitables avec une approche générique. Par exemple, le nombre de facteurs explicatifs objectifs est limité. C'est toutefois précisément cette limite qui rend l'analyse possible pour de nombreuses entreprises, car ces facteurs peuvent être saisis avec relativement peu d'efforts. De plus, si d'autres facteurs étaient ajoutés ou si les facteurs existants étaient davantage différenciés, le seuil de tolérance devrait également être abaissé. Le maintien des "facteurs de capital humain" (la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté) peut être considéré comme dépassé. Cela est toutefois conforme à la jurisprudence. Le fait que la performance individuelle ne soit pas représentée comme un facteur est également légitime : la "performance" n'est d'un point de vue légal pas un facteur objectivement déterminable car il existe un potentiel de discrimination dans sa définition et/ou son évaluation.

Certains pays, ainsi que l'UE, se réfèrent à Logib et développent des outils d'analyse similaires s'en inspirant.



Exemple

- Facteur de discrimination = estimation de la différence salariale expliquée sur base du sexe. La « vraie » valeur est cependant inconnue
- 2 Intervalle de confiance = Fourchette à l'intérieur de laquelle se trouve la "vraie" valeur avec une forte probabilité.
- Tant que cet intervalle chevauche le seuil de tolérance, l'égalité des salaires au niveau de l'entreprise est respectée avec Logib.

ÉGALITÉ SALARIALE PRISE DE CONSCIENCE

De plus en plus d'entreprises considèrent le respect de l'égalité salariale et sa vérification moins comme une obligation ou une restriction, mais plutôt comme une opportunité de prouver que l'égalité est réellement vécue.

Devoir d'analyse

Pendant longtemps, le législateur suisse s'est appuyé sur des mesures volontaires de la part des entreprises en matière d'égalité salariale. Plusieurs initiatives visant à accroître l'engagement des entreprises dans l'analyse interne des salaires n'ont pas porté leurs fruits. Selon l'Office fédéral de la statistique, la différence salariale statistiquement vérifiable entre les femmes et les hommes en Suisse semble stagner depuis un certain temps. Il existe toujours une différence salariale inexpliquée en défaveur des femmes.

L'une des rares études suisses significatives de 2015 révèle des faits intéressants à cet égard : Près de 80% des entreprises participant à l'étude ont déclaré être absolument sûres de respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans le même temps, une autre analyse montre que seul un peu moins d'un tiers des entreprises ont effectivement conduit une analyse d'égalité salariale.



Par conséquent, la dernière révision de la loi n'est pas surprenante et est également une conséquence du débat social sur le genre, qui a sensiblement gagné en importance ces dernières années. Ainsi, le droit légal à l'égalité salariale en Suisse est renforcé plus strictement, et les entreprises sont désormais dans l'obligation d'agir directement dans ce sens.

Une sensibilisation accrue

Ces dernières années, les entreprises se sont de plus en plus occupées de la question de l'égalité salariale. Toujours plus d'entreprises procèdent à un examen proactif et régulier de l'égalité salariale et se rendent compte qu'il ne suffit pas de simplement croire qu'elles respectent l'égalité salariale.

La meilleure preuve en est le succès de Fair-ON-Pay et d'autres procédures de certification. Il y a quelques années seulement, les entreprises suisses certifiées en égalité salariale ne constituaient qu'une courte liste. Bien qu'une certification externe ne soit pas obligatoire et qu'elle implique un engagement sensiblement accru de la part de l'employeur, plus de 100 certificats Fair-ON-Pay ont déjà été délivrés au cours des 18 derniers mois. Ces entreprises ont pris la décision délibérée d'aller au-delà du minimum légal.

"Nous sommes fiers d'être la première entreprise à être certifiée par Fair-ON-Pay. Les nombreux retours positifs de nos employés/es ainsi que des candidats/es au recrutement montrent que le certificat est perçu comme un signe clair de notre engagement en faveur de l'égalité salariale."

- MIKE PESSOTTO, RESPONSABLE RH, BANQUE CANTONALE NEUCHÂTELOISE



Cet élan était déjà perceptible avant le début du délai légal. Par exemple, avec Fair-ON-Pay, 39 entreprises n'ont pas attendu le signal de départ légal et ont déjà commencé la certification à l'avance. Ainsi, ces entreprises ont déjà pu se faire une idée claire de l'analyse en amont du délai légal et renforcer leur image de marque d'employeur à un stade précoce.

^{*} D'après M. I. S. Trend (2015, Enquête auprès des entreprises romandes concernant l'égalité salariale entre hommes et femme) et Felfe, Trageser & Iten (2015, Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes).

"En tant que PME suisse, nous nous sommes fixés pour objectif d'être l'un des meilleurs employeurs de Suisse. Nous attachons une grande importance à l'égalité salariale de nos employés, quels que soient leur sexe, leur âge ou leur nationalité. Nous sommes très fiers de la certification Fair-ON-Pay et de la confirmation que notre entreprise pratique une politique salariale équitable et neutre. Le certificat reconnaît ainsi également notre engagement en tant qu'employeur exemplaire".

- MARKUS KRIENBÜHL, RESPONSABLE HR, RIVELLA

On constate également une augmentation notable de la sensibilisation du personnel. Les employées et/ou candidates au recrutement demandent de plus en plus si et comment une entreprise traite la question de l'égalité des salaires et des chances.

Employer Branding

Ce qui est perçu comme un devoir onéreux pour certains est perçu comme une opportunité précieuse par toujours plus d'entreprises. Les organisations sensibilisées ont actuellement l'occasion de se différencier en envoyant un signal clair: "Nous nous engageons pour l'égalité - et bien au-delà du minimum légal!".

Exemple pratique : le succès du CeParEB

Une illustration très parlante de cette sensibilisation accrue vient du secteur financier suisse.

Secteur hautement compétitif, l'industrie financière fait souvent mention du "war for talents", ce qui montre l'importance de se positionner comme un employeur attrayant. Pouvoir apporter une preuve fiable du respect de l'égalité salariale s'est avéré être un "must have" en très peu de temps. La forte demande pour la procédure de contrôle par le partenariat social CeParEB (voir commentaires en page 11) en est une parfaite illustration.

La procédure CeParEB prévoit que :

- l'analyse de l'égalité salariale doit être effectuée par des expertes externes,
- les expertes doivent respecter, pour l'analyse, des lignes directrices claires, co-définies par les partenaires sociaux,
- le comité du personnel de l'institution financière doit être impliqué,

• les résultats sont communiqués au personnel de manière détaillée et compréhensible.

Malgré les exigences nettement plus élevées par rapport aux dispositions légales, plus de 40 institutions financières ont déjà opté pour cette voie. 25 d'entre elles ont été accompagnées par Fair-ON-Pay et se sont ainsi également engagés volontairement à poursuivre l'analyse sur une période de quatre ans.

Internationalisation

La sensibilisation à la question de l'égalité salariale ne progresse pas seulement en Suisse. Pendant la pandémie de COVID-19, l'"EPIC" (Equal Pay International Coalition) a pu gagner 12 nouveaux membres en 2020 (actuellement 46 au total).

Les dispositions légales se multiplient également dans d'autres pays. Par exemple, de nouvelles mesures ont été introduites ces dernières années au Canada, en Angleterre, en France et en Allemagne pour garantir un suivi actif de la question de l'égalité salariale. De nombreux éléments indiquent que les exigences en matière de suivi et de contrôle du respect de l'égalité salariale vont continuer à augmenter. A titre d'exemple, l'Union Européenne est actuellement sur le point de fournir un outil web basé sur Logib ("equal pacE").

Même si les approches et les méthodologies utilisées diffèrent dans certains pays, le message principal reste le même : les écarts salariaux systématiques fondés sur le sexe sont inacceptables et les entreprises doivent assumer activement leur responsabilité à cet égard.

"Le processus CeParEB a conduit à une implication accrue de la représentation du personnel sur la question de l'égalité salariale et renforce l'échange entre l'employeur et la représentation du personnel. Cela favorise la compréhension de la question de l'égalité salariale et la confiance mutuelle.»



REBEKKA THEILER, **ADIOINTE RESPONSABLE RÉGIONALE ASEB.** ASSOCIATION SUISSE **DES EMPLOYÉS DE BANQUE**

En réaction et comme alternative aux exigences plutôt clémentes de l'analyse de l'égalité salariale dans la LEg révisée, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont développé, pour la vérification de l'analyse, une procédure conforme à la loi, qui prévoit toutefois des exigences plus élevées et souligne ainsi un engagement plus fort en faveur de l'égalité salariale. Les institutions financières auditées avec succès reçoivent le label de qualité CeParEB.

La procédure d'audit CeParEB stipule que l'analyse de l'égalité salariale est effectuée par des expertes externes. Des directives claires doivent être suivies. Les institutions financières ayant une représentation du personnel doivent également les associer au processus d'analyse de l'égalité salariale.

Malgré les exigences plus élevées, 44 institutions financières ont, fin août 2021, déjà reçu le label CeParEB et d'autres sont prévues. Le label de qualité s'est imposé dans le secteur et a été demandé par des banques cantonales et privées. Cela peut être considéré comme un grand succès. En plus de l'effet positif général de la loi sur l'égalité, cet intérêt montre une sensibilisation accrue à l'égalité salariale dans le secteur financier. En outre, l'implication de la représentation du personnel a favorisé le dialogue.

CeParEB

CENTRE DE PARTENARIAT SOCIAL POUR L'EGALITE SALARIALE DANS LES **BANQUES**

PARTENAIRES SOCIAUX DE LA COMMISSION

PARITAIRE CBP (Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire)



Association suisse des employés de banque

société des employés de commerce dynamiser l'économie. pour moi

EMPLOYEURS BANQUES 😝 Société suisse des employés de commerce

Association patronale des banques en Suisse

BASE D'ANALYSE ENTREPRISES

Les entreprises analysées représentent toutes les régions de la Suisse et vont de la PME à la multinationale comptant plusieurs entités juridiques, pour lesquelles les entreprises individuelles ont été examinées conformément aux dispositions légales. Les analyses portent sur un total de 154'500 personnes.

125 Certificats et attestations pour

> 193 **Entreprises**

Certaines des entreprises sont constituées de plusieurs sociétés (p.ex. diverses entités juridiques dans un même groupe). Chacune des entités ont dû être examinées individuellement conformément à la LEg. Certains de ces groupes ont opté pour une distinction "Fair-ON-Pay" enveloppante. Par conséquent, il y a plus d'entreprises analysées que de certificats et attestations accordées.

La majorité des entreprises qui ont réussi l'analyse Fair-ON-Pay choisissent le certificat de quatre ans avec un audit de maintenance au lieu d'une analyse unique avec une attestation.

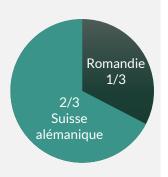


Entreprises selon les cantons

ZH	25%	Plus:
GE	15%	BL, FR,
VD	10%	GL, JU,
NE	9%	LU, NW,
AG	7%	OW, SG,
BE	5%	SZ, TG,
ZG	5%	TI, UR,
BS	5%	VS

Les sièges des 193 entreprises se répartissent sur 21 cantons. Les deux grandes régions "Zurich" et "région lémanique" sont les plus représentées, chacune avec environ un quart des entreprises.

Le plus frappant est la surreprésentation de Neuchâtel en tant que "hotspot" notable avec un grand intérêt pour la certification de l'égalité salariale Fair-ON-Pay. Berne et le **Tessin** sont cependant deux cantons manifestement "sous-représentés" par rapport à leur importance économique.



Entreprises selon les secteurs

Serv. financiers	35%
Industrie	13%
Comm. de détail	10%
Énergie	7%
Construction	6%
Life Science	6%
Santé.	5%
Autres	18%

La grande majorité des entreprises sont actives dans le secteur tertiaire et y couvrent toutes les industries, à l'exception des codes NOGA I, P et R. En plus des nombreuses entreprises du secteur privé, il y a également des entreprises paraétatiques (18 %) et des entreprises publiques (2 %).

Les prestataires de services financiers - surtout les banques - sont ici particulièrement fortement représentés et constituent par ailleurs 9 des 15 premières entreprises certifiées Fair-ON-Pay.

Secteur d'activité



Type de société

80%	20%
secteur privé	autre

Entreprises par taille (têtes)

<100 emp.	6%
100-249 emp.	33%
250-499 emp.	26%
500-999 emp.	17%
1000+ emp.	18%

Les entreprises comptent de 50 à plus de 9'000 Nombre de personnes personnes, pour un total de 154'500 personnes. Parmi celles-ci, 10'400 ont été exclues des analyses de l'égalité salariale (par exemple, les apprenties, les stagiaires, les travailleuses horaires sans heures travaillées).

Malgré l'absence d'obligation légale, certaines entreprises de moins de 100 personnes ont fait l'analyse avec Fair-ON-Pay. Les deux secteurs "santé" et "commerce de détail" occupent en moyenne le plus de personnes.

154'500

Exclusions

10'400 (6.8%)

BASE D'ANALYSE FACTEURS EXPLICATIFS

La base des évaluations est constituée par les 144'100 personnes des 193 entreprises analysées. Avec la méthode d'évaluation choisie, la proportion de femmes est de 40%. L'analyse de l'égalité salariale tient compte de cinq facteurs explicatifs objectifs ainsi que du "facteur de discrimination" qu'est le sexe.

Méthode d'évaluation choisie: Les entreprises sont prises en compte pour les évaluations avec une valeur par entreprise "non pondérée". Cela permet d'éviter que les grandes entreprises ne faussent considérablement les résultats en raison du grand nombre de personnes.

Exemple : La proportion de femmes serait de 48% si les entreprises étaient pondérées ; en effet, les grandes entreprises ont tendance à avoir une répartition femme/homme de 50/50% et les petites entreprises de 35/65%.

Facteurs explicatifs

En termes simples, l'analyse de l'égalité salariale de Logib utilise, en plus du sexe, cinq facteurs explicatifs objectifs et non discriminatoires, conformes à la législation, pour expliquer l'écart salarial brut dans une entreprise. « La valeur égale » implique que les personnes ayant des facteurs explicatifs objectifs identiques soient rémunérées de la même manière.

Facteurs capital humain / caractéristiques personnelles			
Expérience prof. Années de potentielle service Formation			
Facteurs fonctionnels			
Position professionnelle Complexité de l'activité			

Les différences salariales restantes (nettes) qui ne s'expliquent pas par ces facteurs objectifs, mais uniquement par le facteur "sexe", sont considérées potentiellement discriminatoires.

Facteurs de capital humain personnel

Expérience prof. potentielle : résulte de l'âge biologique d'une personne moins les années de scolarité et de formation accomplies. En moyenne, les femmes et les hommes ne se différencient guère ici.

Âge (années)	F	М
Médiane toutes entreprises	42.0	43.4
Moy. toutes entreprises	41.9	42.9
Expérience prof. (années)	F	М
Médiane (idem)	22.8	23.3
Movenne (idem)	22.6	23.1

Ancienneté: résulte directement de l'ancienneté d'une personne dans l'entreprise en années. Elle est en général plus basse chez les femmes.

Ancienneté (années)	F	М
Médiane	7.9	8.8
Valeur movenne	8.2	8.9

Formation*: correspond à la formation la plus élevée achevée d'une personne, selon l'enquête fédérale sur la structure des salaires (ESS), divisée en huit niveaux dans Logib.

%-distribution Formation	F	М
Uni / HES / dipl. féd.	45%	55%
Certif. d'enseign. / Maturité	7%	5%
Formation professionnelle	39%	32%
Formation interne / aucune	9%	7%

Facteurs fonctionnels**

Position professionnelle : distribution propre à l'entreprise en raison de l'autonomie de décision et de la position hiérarchique de la fonction en cinq niveaux. On constate un déséquilibre de la distribution médiane entre les sexes dans les entreprises étudiées.

Distribution-% Pos. Prof.	F	М
Management supérieur	1%	4%
Management intermédiaire	3%	9%
Management inférieur	8%	15%
Gest. technique / d'équipe	18%	23%
Opérationnel / exécutif	69%	50%

Complexité de la fonction : distribution propre à l'entreprise en raison du niveau de compétence requis de la fonction sur quatre niveaux. Le déséquilibre de la distribution médiane entre femmes et hommes est aussi clairement visible ici.

Distribution-% Complexité	F	М
Expertise stratégique	8%	19%
Connaissances approfondies	25%	35%
Activité spécialisée	41%	32%
Activité simple/répétitive	26%	14%

^{*} Les huit niveaux de formation Logib sont présentés de manière groupés dans le tableau pour plus de simplicité :

^{**} Correspondent respectivement aux niveaux des positions professionnelles 1 à 5 et aux niveaux de compétence 1 à 4.

RÉSUMÉ DIFFÉRENCE DE SALAIRE

La différence brute moyenne des salaires dans les entreprises étudiées est proche de celle de l'analyse de l'OFS. Elle est en défaveur des femmes dans 96% des entreprises. Dans les analyses effectuées, la majorité de cette différence brute de salaire s'explique par les facteurs objectifs et non discriminatoires existants.

Différence brute de salaire

La différence brute de salaire est en défaveur des femmes dans 96% des entreprises. La différence est très variable et, dans certains cas, elle est même supérieure à -50%. La moyenne est de -20,6%, ce qui est très proche du chiffre de -19.6% de l'OFS pour la Suisse (voir encadré, page 7). La moyenne de la différence salariale brute est la plus élevée dans le secteur financier avec -28% et de loin la plus faible dans le secteur de la santé avec -4.4%.

Part explicative en deux étapes

Rien que la prise en compte des facteurs individuels de capital humain réduit la différence salariale moyenne restante à -12,4% (1ère étape).

La prise en compte supplémentaire de la fonction dans l'entreprise explique une autre grande partie de la différence brute. En effet, en tenant compte des facteurs explicatifs individuels et fonctionnels, il ne reste plus que -3,6% comme différence nette de salaire en moyenne pour l'ensemble des entreprises (2ème étape). Le secteur financier affiche une moyenne de -4,6% et le secteur de la santé de seulement -0,3 %. Ces deux secteurs restent les "valeurs extrêmes".

On peut donc constater que les deux étapes contribuent à expliquer la différence salariale brute ; les facteurs liés à la fonction dans l'entreprise permettent clairement d'expliquer la plus grande part de la différence.

-20.6%

Différence brute de salaire entre les femmes et les hommes (Moyenne sur l'ensemble des entreprises analysées)

La "différence brute de salaire" est le point de départ de chaque analyse. Il s'agit de la différence de salaire moyenne entre toutes les femmes et tous les hommes considérés par entreprise (standardisée à temps plein pour toutes les personnes).

Médiane: à -20,5%. Les 50% intermédiaires des différences de salaires bruts de toutes les entreprises (c'est-à-dire du 1er au 3ème quartile) se situent entre -27,8% et -12,0%.

En moyenne, ces facteurs expliquent 50,4 % des différences salariales dans toutes les entreprises (coefficient de détermination / R2).

-12.4%

Différence salariale restante compte tenu des caractéristiques de qualification personnelle (capital humain)

Prise en compte des facteurs individuels de capital humain (formation, expérience professionnelle, ancienneté) par personne

Médiane à -12,5%. 1er-3ème quartile se situe entre -16,7% et -7,9%.

En moyenne, ces facteurs expliquent 85,0 % des différences salariales dans toutes les entreprises (coefficient de détermination / R2).

-3.6%

Différence salariale nette après prise en compte de la fonction

Prise en compte supplémentaire de la position professionnelle dans l'entreprise et de la complexité de l'activité

 1^{er} - 3^{eme} quartile entre -5,5% et -1,6%.

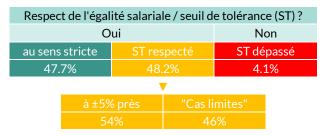
OBSERVATIONS DIFFÉRENCES SALARIALES

96% des entreprises analysées respectent l'égalité salariale au sein de l'entreprise selon les directives actuelles. Pour environ la moitié d'entre elles, il n'existe statistiquement pas de différence salariale nette significative fondée sur le sexe. Néanmoins, des différences subsistent dans certaines entreprises et les résultats sont souvent serrés.

Égalité salariale souvent respectée

Avec Logib, l'égalité salariale dans l'entreprise est respectée tant que la différence salariale nette calculée due au sexe ne dépasse pas statistiquement le seuil de tolérance de ±5% (voir les explications sur la "méthodologie Logib", page 10).

Sur les 193 entreprises analysées, le seuil de tolérance n'a été significativement dépassé que dans 8 cas (4,1%) – donc pas d'égalité salariale dans ces cas. Les 95,9% d'entreprises restantes respectent le seuil de tolérance, bien que les résultats de ces entreprises varient considérablement.



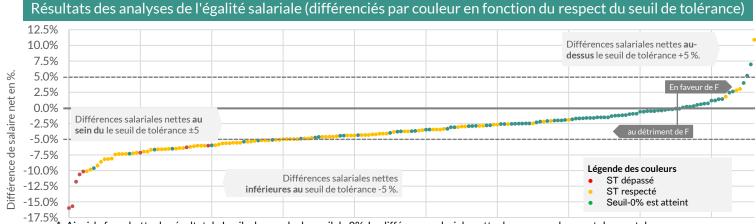
Environ la moitié de ces entreprises présente un résultat où la différence salariale nette due au sexe n'est pas statistiquement différente de 0% (vert)*. Dans ce groupe, l'écart salarial net moyen n'est que de -1,8%. Ainsi, alors qu'environ la moitié des entreprises respecte l'égalité salariale "au sens strict", l'autre moitié présente des différences salariales nettes statistiquement significatives. En moyenne, la différence salariale

nette pour ces 48% d'entreprises est de -4,8%. Près de la moitié de ces entreprises sont des "cas statistiquement limites", où la différence salariale nette en % est égale ou même supérieure au seuil de tolérance. A une seule exception près, ce sont tous des cas avec des différences en défaveur des femmes.

Près d'un quart des 193 entreprises analysées sont donc statistiquement des "cas limites"! Ainsi, certaines entreprises ne respectent l'égalité salariale que parce qu'il n'est pas possible de confirmer statistiquement avec certitude que la différence salariale nette réelle (mais inconnue) due au sexe est effectivement supérieure au seuil de tolérance (l'intervalle de confiance chevauche le seuil de tolérance).

Cas de non-conformité

quelques entreprises qui dépassent statistiquement le seuil de tolérance sont plutôt grandes (pratiquement toutes >300 employées). Toutefois, ce n'est pas nécessairement parce qu'elles présentent des différences salariales nettes beaucoup plus importantes que les autres cas limites, mais parce que la fourchette du résultat de Logib (intervalle de confiance) est très étroite en raison de la taille de l'entreprise. Inversement, les petites entreprises en cas limite bénéficient d'une fourchette plus large permettant de respecter le seuil de tolérance.



Ainsi, la fourchette du résultat de Logib chevauche le seuil de 0%. La différence salariale nette due au sexe dans un tel cas est donc statistiquement "non significativement" différente de 0%. Cela correspond à un résultat "vert" dans Logib.

OBSERVATIONS MANQUE DE STRUCTURE

Un manque de structure rend difficile la définition et la justification de l'équivalence des différentes activités d'une entreprise. Cela peut conduire à des analyses salariales et à des résultats plus grossiers et potentiellement moins significatifs. De plus, pour près de 70% des entreprises, des ajustements manuels des données de paie étaient nécessaires.

Paysage fonctionnel

Pour réaliser une analyse de l'égalité salariale en entreprise selon une approche scientifique (c.-à-d. statistique), il y a deux conditions préalables :

- disposer d'un nombre suffisant de personnes pour des analyses statistiques significatives,
- disposer d'une structure uniforme pour une définition claire de la comparabilité

Cependant, dans la plupart des entreprises, il n'existe pas de grille de fonctions uniforme (niveau, grades ou similaires). Moins de 20% des entreprises disposent d'une structure fonctionnelle interne détaillée, basée sur une évaluation des fonctions. Une telle structuration de toutes les fonctions tenant compte des exigences et de la complexité requises serait une base idéale pour assurer la comparabilité interne et donc aussi une bonne base pour des analyses de l'égalité salariale.

Ce manque de structure se reflète également dans le fait que, dans de nombreuses entreprises, la proportion de personnes avec des "fonctions solistes" est élevée (c.-à-d. une seule personne pour une fonction):

- Pour 50% des entreprises, plus de 50% des personnes ont une fonction soliste. Dans 25% des entreprises cette part est à près de 70%.
- La moitié des entreprises ont moins de 4 personnes par fonction, et un quart en ont moins de 3.

Par entreprise	1 ^{er} quart.	Médiane	3 ^{ème} quart.
% de personnes en fonction soliste	38%	54%	68%
Nb. de personnes par fonction	2.4	3.5	6.9

Le fait qu'il n'existe souvent pas de grille de fonctions générale et qu'une forte proportion de personnes occupent des fonctions solistes rend difficile la comparaison entre les personnes d'une entreprise.

Une structure claire permettrait peut-être de réduire l'éventail des résultats et de produire des résultats plus valides. Toutefois, il n'est pas certain de quelle façon cela modifierait les différences salariales nettes.

Large éventail de salaires

Dans un nombre important de fonctions regroupant plusieurs personnes, des fourchettes salariales importantes ont été constatées à plusieurs reprises. Dans de nombreuses entreprises, il existe des différences de salaire de plus de 50% pour une même fonction, et ce indépendamment du sexe (les différences d'âge sont souvent plus déterminantes).

Problèmes de cohérence des données

Une analyse de l'égalité salariale conforme à la loi exige que toutes les composantes salariales pertinentes soient prises en compte. Celles-ci varient d'une entreprise à l'autre et comprennent, outre le salaire de base, par exemple les indemnités de fonction, de pénibilité ou de piquet ainsi que tous types de rémunérations variables (bonus, participations, primes, LTI, etc.). Dans la moitié des entreprises analysées, 16 éléments salariaux différents ou plus ont été pris en compte.

Par entreprise	1 ^{er} quart.	Médiane	3 ^{ème} quart.
Nb. d'éléments salariaux considérés	8	16	26

Toutes ces composantes salariales ne sont pas représentées dans le système de paie de manière cohérente aux fins d'une analyse de l'égalité salariale. Ainsi, dans 68% des entreprises analysées, des corrections manuelles ont dû être apportées aux données de paie afin que les données puissent être correctement prises en compte pour l'analyse. Toute solution « pushbutton » depuis un ERP ou depuis la paie pour une analyse d'égalité salariale conforme à la loi présente donc un grand risque d'erreur.

OBSERVATIONS COMPOSANTES SALARIALES

De toutes les composantes du salaire, le salaire de base contractuel est de loin le plus important. En moyenne, il représente 93% de la rémunération totale. En dehors de cela, seule la rémunération variable est notable avec une part moyenne de 6%. Cependant, plus de 30% de toutes les personnes ne reçoivent pas de rémunération variable.

Salaire de base - élément important

Sans surprise, le salaire de base est de loin l'élément le plus important parmi les entreprises analysées. Les parts moyennes des composants regroupés donnent lieu à la distribution suivante :

Composantes salariales	% de la rém. totale
Salaire base, incl. Ind. de fonction, etc.	93%
Autres indemnités (p.ex. piquet, etc.)	1%
Toutes les rémunérations variables	6%

À cet égard, il convient de noter que

- en moyenne, bien plus de 30 % des personnes ne reçoivent aucune forme de rémunération variable (les femmes et les hommes sont "touchés" de la même manière).
- les femmes sont moins susceptibles de recevoir des indemnités que les hommes (que l'on tienne compte ou non des indemnités de fonction et/ou de pénibilité).

Part (%) de personnes par entreprise	F	М
Sans aucune rémunération variable	38%	34%
Sans indemnités de fonction et/ou de pénibilité (incl. piquet)	71%	63%
Sans indemn. de pénibilité (incl. piquet)	87%	80%

Influence de la rémunération variable

Les formes de rémunération variable varient énormément d'une entreprise à l'autre. En raison des dispositions légales, il s'agit de la participation classique aux bénéfices, des commissions, des bonus, des LTI, mais aussi des primes ponctuelles en cours d'année ou des primes d'entrée ou de sortie. En moyenne, 9 éléments de rémunération variable ont été pris en compte par entreprise (et dans un cas extrême même 25 éléments).

Comp. variable	1 ^{er} quart.	Médiane	3 ^{ème} quart.
Éléments salariaux pris en compte	3	7	11

On constate dans les entreprises une forte corrélation entre la part de rémunération variable et la position professionnelle.

Part de rémunération variable par position professionnelle	% de la rém. totale
Management supérieur	23%
Management intermédiaire	14%
Management inférieur	9%
Gest. technique / d'équipe	6%
Opérationnel / exécutif	3%

L'exclusion des rémunérations variables ne change guère les résultats de Logib ; la différence salariale nette diminue pour environ 55% des entreprises, tandis qu'elle augmente légèrement pour les autres. En moyenne, la différence salariale nette diminue de moins de 0,2 point de pourcentage. Cela indique qu'il n'y a pas de discrimination systématique contre un sexe par le biais de la rémunération variable.

Influence des indemnités

En revanche, les indemnités de pénibilité et de piquet ont une plus forte influence sur la différence salariale. D'une part, les hommes reçoivent en général plus fréquemment ces indemnités et d'autre part, près de 30 des entreprises analysées ne versent d'indemnités qu'aux hommes. Cela pourrait être dû au fait que la plupart de ces indemnités dans les entreprises analysées sont accordées principalement pour des professions dites « masculines » et/ou dans des domaines où la proportion d'hommes est souvent plus élevée (p.ex. l'informatique).

L'exclusion des indemnités de pénibilité et de piquet entraîne une réduction de la différence salariale nette pour environ 80 % des entreprises qui en offrent. En moyenne pour l'ensemble des entreprises, la différence est réduite de 0,4 point de pourcentage, bien que pour la plupart des personnes, les indemnités ne représentent qu'une très faible proportion de la rémunération totale. Cependant, il convient de relativiser ce constat, car l'exclusion des indemnités n'a d'impact sur le constat global pour aucune des entreprises (respect de l'égalité ou non).

OBSERVATIONS DISTRIBUTION / FONCTION

Il existe un net déséquilibre dans la répartition structurelle proportionnelle entre les sexes. Les femmes sont nettement sous-représentées dans les fonctions complexes ainsi que dans la haute hiérarchie. Les analyses d'égalité salariale ne peuvent pas toujours pleinement en tenir compte, ce qui explique en partie l'écart salarial net.

Influence de la fonction

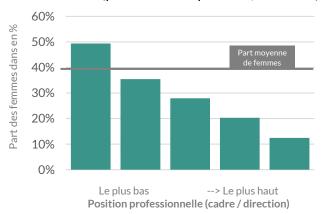
Les résultats obtenus jusqu'à présent montrent clairement que les deux facteurs d'influence liés à la fonction (complexité et position prof.) expliquent généralement la plus grande partie de la différence salariale brute.

Autrement dit, la majorité de la différence brute existante est due au fait que les deux sexes sont inégalement répartis dans la structure de l'entreprise. Ainsi, les différences structurelles dans les entreprises sont déterminantes pour la différence salariale brute mais aussi pour la différence salariale nette restante.

Femmes sous-représentées au mgmt

Il existe également un déséquilibre proportionnel dans la mesure où les femmes sont clairement sous-représentées à tous les niveaux hiérarchiques supérieurs :

- La proportion de femmes diminue plus la position professionnelle monte (au total, la part moyenne de femmes est de 40%).
- Près de 90% des personnes dans la position professionnelle la plus élevée sont des hommes (p.ex. cadres supérieurs, direction).

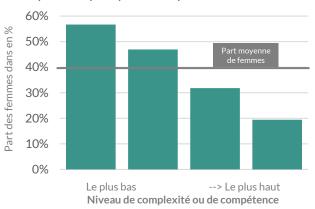


Le niveau le plus bas qui est composé à 50% de femmes représente près de 70% de l'ensemble des femmes, contre seulement environ 50% de l'ensemble des hommes.

Peu de femmes avec fonctions complexes

En différenciant toutes les activités et fonctions par entreprise selon quatre niveaux de complexité, des différences nettes apparaissent également. D'une part, significativement moins de femmes travaillent dans les fonctions des deux plus hauts niveaux de complexité (seulement un tiers des femmes contre la moitié des hommes) et d'autre part, les femmes sont également proportionnellement significativement surreprésentées dans les activités moins complexes :

- 4/5 des personnes ayant les fonctions les plus complexes par entreprise sont des hommes
- 2/3 des personnes occupant les emplois les plus simples par entreprise sont des femmes



Forte influence des hauts salaires

Les salaires qui sortent du lot peuvent avoir une forte influence sur les résultats d'une entreprise; les cas où les salaires sont manifestement élevés en comparaison interne sont particulièrement significatifs. Dans les entreprises analysées, il s'agit nettement plus souvent d'hommes de plus de 55 ans, ayant souvent une longue ancienneté. La raison la plus courante est le maintien d'un niveau de salaire antérieur après avoir accepté un nouvel emploi moins complexe (droits acquis). Les corrections salariales de ces constellations amélioreraient souvent sensiblement le résultat d'une analyse d'égalité salariale dans l'entreprise.

OBSERVATIONS DISTRIBUTION / TEMPS PARTIEL

La différence des taux d'occupation entre femmes et hommes est énorme. Alors que plus de 80% des hommes de l'échantillon travaillent à temps plein, seules environ 50% des femmes le font. Il s'agit de se demander si cette différence de taux d'occupation représente un frein au développement de carrière chez les femmes.

Temps partiel (encore) rare pour hommes

Il existe de nettes différences dans le taux d'occupation (Tx) du personnel rémunéré au mois:

- Nettement moins de femmes travaillent à 100% (seulement 50% contre plus de 80% des hommes; moyenne toutes entreprises).
- 3x plus de femmes que d'hommes travaillent à un Tx de moins de 80%.
- Les hommes travaillant à temps partiel ont généralement un Tx à 80% (moins est une exception).



Les différences entre les secteurs sont parfois frappantes:

- Dans le secteur des soins de santé et le secteur public, la part des personnes à temps plein est nettement inférieure à la moyenne pour les deux sexes (pour les hommes, elle se situe toujours autour de 35% et 60% respectivement, et pour les femmes, à peine au-dessus de 10%). Il est intéressant à cet égard de constater qu'il s'agit également des deux secteurs avec les écarts salariaux bruts et nets les plus faibles.
- Dans le secteur de l'énergie et du commerce de détail, moins de la moitié des femmes sont employées à temps plein et plus d'un quart travaillent à moins de 60%.
- Les écarts entre les sexes sont les plus faibles dans les secteurs de l'industrie et du Life-

Science. Dans ces deux secteurs, près de 90% des hommes et plus de 60% des femmes travaillent à temps plein.

Bien entendu, le travail à temps partiel et les salaires à temps partiel sont rendus comparables au temps plein dans l'analyse de l'égalité salariale par entreprise. Néanmoins, certaines tendances, au moins approximatives, dans les chiffres des écarts salariaux bruts et nets semblent aller de pair avec la part des employés à temps plein.

En résumé, une répartition plus homogène des taux d'occupation entre les sexes ainsi qu'une part plus importante de travail à temps partiel pour les deux sexes semblent être associées à des différences de salaires bruts plus faibles.

Différences structurelles

La sous-représentation proportionnelle des femmes dans les positions professionnelles élevées et dans les emplois les plus complexes est évidente (voir page précédente). À ce stade, il convient au moins de se demander si les différences souvent existantes en matière de travail à temps partiel contribuent à ces différences. La question se pose également de savoir si ces différences reflètent les souhaits des femmes et des hommes en ce qui concerne leur charge de travail et sont donc le reflet des structures sociales ou non.

Les différences structurelles dans les proportions des sexes, dans les positions professionnelles et dans la complexité des fonctions expliquent directement la grande différence salariale brute en défaveur des femmes qui est visible dans presque toutes les entreprises ; d'autant plus que les facteurs de capital humain diffèrent nettement moins et expliquent donc une plus petite part des différences salariales brutes dans la plupart des cas.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les chiffres de l'OFS et les résultats de Fair-ON-Pay couvrent des angles différents et doivent être considérés comme complémentaires. La dynamique autour de l'analyse de l'égalité et de l'équité salariale, combinée aux conclusions de la pandémie de Covid 19, est une opportunité pour les entreprises d'évoluer. Sommes-nous prêts ?

Au plus tard depuis les prévisions de Georg Gallup pour la campagne présidentielle américaine en 1936, on sait que la validité et la signification d'une analyse reposent moins sur la quantité de données que sur leur représentativité. Les résultats de Fair-ON-Pay ne couvrent pas toutes les entreprises et tous les individus en Suisse, mais peuvent néanmoins être considérés comme représentatifs :

- Grande diversité de secteurs, de tailles d'entreprises et de régions en Suisse
- Analyses sur des entreprises suffisamment grandes, où les analyses statistiques d'égalité salariale permettent des résultats significatifs.

Fair-ON-Pay ≠ statistiques de l'OFS

La différence salariale nette restante est inférieure dans les entreprises analysées avec Fair-ON-Pay que selon les statistiques de l'OFS. Il y a plusieurs raisons possibles à cela:

Des données plus précises : Les deux analyses sont effectuées à des échelles différentes et ne sont ainsi pas directement comparables. L'analyse Fair-ON-Pay (avec Logib) est plus précise que l'analyse OFS dans le sens où toutes les données d'une entreprise peuvent être prises en compte en détail et être validées en consultation avec les RH internes. De plus, il est possible de choisir la période de l'année la plus représentative pour l'analyse de chaque entreprise, alors que l'ESS la fixe par défaut à la fin du mois d'octobre. Finalement, avec Fair-ON-Pay, les analyses sont effectuées par des expertes qui peuvent calibrer les données de façon plausible afin que le résultat soit le plus représentatif possible pour l'entreprise concernée.

Entreprises motivées: Il est possible que les entreprises qui demandent une certification Fair-ON-Pay pensent avoir la question "sous contrôle" (on parle aussi de « bons élèves »). En même temps, seule une petite part des entreprises analysées avait déjà utilisé Logib de manière indépendante.

Égalité et équité salariale

Indépendamment de Fair-ON-Pay, la réalisation d'analyses de l'égalité salariale a poussé un plus nombre d'entreprises à réfléchir fondamentalement à ce qu'elles versent comme salaires et à la manière dont elles le font, et les a confrontées à la difficulté de traiter les structures et leurs fonctions. Il en est ressorti que, souvent, il n'y a pas de processus et de concepts (clairs) en place et que, par conséquent, d'importantes différences salariales internes peuvent exister, indépendamment du sexe. Outre pour clarifier considérations à venir rémunération et la structure, les entreprises doivent également continuer à surveiller et à réduire activement les écarts salariaux qui subsistent entre les sexes.

Impact de la pandémie de COVID 19

COVID-19 a obligé la société à introduire de nouvelles formes de travail. Ce faisant, les entreprises ont prouvé que des modèles de travail plus flexibles fonctionnent dans certains secteurs. Si les entreprises parviennent à intérioriser ces expériences, il est possible de renforcer encore l'égalité entre les sexes en permettant que des fonctions plus exigeantes soient remplies en « home office » ou avec des horaires et modes de travail plus flexibles à l'avenir.

Question sociale

Outre la modernisation des structures de rémunération, les différences salariales semblent également être en partie liées aux modèles de travail. Les différences fondamentales entre les femmes et les hommes face au travail semblent encore expliquer certains écarts de salaires. Cela ouvre une question beaucoup plus large au niveau de la société (et moins au niveau de l'entreprise) : notre société est-elle prête à ce que l'égalité des sexes soit effectivement pratiquée?

L'ÉGALITÉ ET L'ÉQUITÉ SALARIALE, AINSI QUE L'ÉGALITÉ DE MANIÈRE PLUS GÉNÉRALE, SONT IMPORTANTES POUR NOUS CHEZ COMP-ON! NOUS NOUS FERONS UN PLAISIR DE RÉPONDRE À VOS QUESTIONS OU D'ENGAGER UN ÉCHANGE OUVERT.



"FAIR-ON-PAY" REPORT

1. ÉDITION / SEPTEMBRE 2021

Comp-On AG, HR Solutions Bahnhofplatz 3h 5000 Aarau

www.comp-on.ch | www.fair-on-pay.ch

Contact presse

Marc Pieren, Founding Partner mobile +41 78 815 09 79 marc.pieren@comp-on.ch

