



## DISCRIMINATION SALARIALE: UN PHÉNOMÈNE MARGINAL?

AGEFI - 22.04.2022

**FIN MARS 2022, LA CONFÉDÉRATION A FAIT CONNAÎTRE, PAR VOIE DE COMMUNIQUÉ, QUELQUES ÉLÉMENTS DE LA DERNIÈRE ENQUÊTE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES (PORTANT SUR L'ANNÉE 2020). L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES A POURSUIVI SA BAISSSE.**

En 2020, la différence de salaire médian entre hommes et femmes, sur l'ensemble de la Suisse, secteurs privé et public confondus, était de 10,8%, en baisse constante depuis plusieurs années. En effet, cet écart était de 15,1% en 2012, de 12,5% en 2014, de 12% en 2016 et de 11,5% en 2018. Dans le canton de Vaud, pour le seul secteur privé, la différence était, en 2020, de 9%. Rappelons par ailleurs que différence ne signifie pas «discrimination». En effet, selon les analyses approfondies (la dernière datant de 2016 et se fondant sur les salaires moyens), 55,9% de l'écart global de rémunération entre hommes et femmes s'explique par des critères objectifs tels que l'âge, les années de service, la formation, la position professionnelle, le niveau de qualification requis ou le domaine d'activité.

Certes, il subsiste un petit pourcentage d'écart qui ne se s'explique pas par les critères pris en considération dans les analyses statistiques (mais peut-être par d'autres, sans rapport non plus avec le sexe). En tout état de cause, on est très loin des 20% de différence «pour un travail égal», que certains, par méconnaissance ou mauvaise foi, continuent à mettre en avant afin de justifier l'intervention du législateur, le refus de l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes et, plus généralement, des propos peu amènes à l'égard du patronat et de l'économie.

En juillet 2020 est entrée en vigueur une obligation pour les employeurs de cent employés ou plus de procéder, dans le délai d'une année, à une analyse de l'égalité salariale en leur sein.

Deux études menées en 2021 sur les résultats disponibles, basées sur les données de plus de cent mille employés, parviennent l'une et l'autre à la conclusion que l'immense majorité des entreprises concernées (respectivement 95% et 97%) respectent l'égalité salariale. Bien que cette obligation ne concerne qu'une infime minorité des entreprises, il n'y a a priori pas de raison de supposer qu'il en aille autrement dans les structures de moins de cent collaborateurs.

Tous les indicateurs tendent à démontrer que les pratiques discriminatoires consistant à moins bien rémunérer les femmes du seul fait qu'elles sont des femmes sont inexistantes ou, à tout le moins, marginales. Malheureusement, aussi longtemps que certains milieux resteront convaincus que la société est profondément patriarcale et les employeurs misogynes, les revendications quant à un durcissement de la législation persisteront, et pas nécessairement à l'égard des seules entreprises. On espère ainsi qu'on n'ira pas jusqu'à reprendre l'idée farfelue de l'écologiste française Sandrine Rousseau, qui souhaite l'immixtion de l'Etat jusque dans les foyers, par l'instauration d'un délit de non-partage des tâches...