

Analyses statistiques des salaires

Les causes de l'inégalité salariale entre hommes et femmes sont diverses. Certaines différences existent avant même que les hommes et les femmes pénètrent sur le marché du travail : la formation est différente, les années de service et les expériences ne sont pas les mêmes (temps partiel, pause pour élever ses enfants). La répartition différente des hommes et des femmes entre les professions et les branches, qui ne versent pas les mêmes salaires, joue aussi un grand rôle. La loi sur l'égalité interdit la discrimination salariale pour autant qu'elle ait lieu à l'intérieur d'une entreprise.

À l'aide de l'analyse statistique du profil salarial (dénommée aussi analyse de régression), il est possible de calculer, pour une entreprise, quelle part des différences salariales entre hommes et femmes est due à des facteurs objectifs (comme la formation, l'âge, les années de service, la position hiérarchique, etc.) et quelle autre part est purement imputable au sexe et est donc manifestement discriminatoire.

La méthode

Pour des raisons statistiques, une analyse sérieuse doit prendre pour objet une entreprise d'au moins 30 personnes, dont 10 au moins pour chaque sexe. Les personnes qu'il est impossible de comparer avec des salarié-e-s « réguliers » (apprenti-e-s, stagiaires, bénéficiaires de prestations de l'AI, etc.) ne peuvent être prises en considération. Pour chaque membre du personnel, les données nécessaires doivent être réunies, soit au moins la formation, l'âge, les années de service, l'expérience, la position dans l'entreprise, le taux d'occupation, le niveau d'exigence de l'activité. Si d'autres caractéristiques jouent un rôle déterminant dans le salaire du point de vue de l'employeur (indemnité de résidence, participation aux résultats de l'entreprise, etc.), elles sont également prises en compte. L'analyse est d'autant plus précise que le nombre d'indications est grand. Les calculs ne peuvent cependant être effectués que par des spécialistes (statisticien-ne-s).

L'analyse peut révéler la force avec laquelle un facteur donné influence la formation du salaire dans l'entreprise, que ce facteur soit la formation et la formation continue, l'ancienneté, ou que le premier rôle soit justement joué par le sexe – ce qui est prohibé en vertu de la loi sur l'égalité. Même si le règlement relatif aux salaires définit avec précision ce que chacun et chacune doit gagner, la réalité a montré qu'il existe des différences entre hommes et femmes au niveau des salaires d'embauche mais surtout de l'évolution ultérieure des rémunérations. Au moyen de l'analyse statistique, il est possible de radiographier la pratique « réelle » d'une entreprise en matière de salaires.

Quand une discrimination est prouvée statistiquement, le salaire dont la femme a été lésée par rapport à un homme accomplissant un travail égal ou de valeur égale peut être calculé. Ce point est important pour déterminer le montant à verser (éventuellement sur 5 ans rétroactivement et le nouveau salaire à verser à la plaignante si celle-ci a eu gain de cause.

Points forts de l'analyse

- Il n'y a pas besoin d'un homme de référence ayant le même profil d'emploi pour constater une discrimination salariale, puisque ce n'est pas un cas particulier qui est analysé mais l'ensemble de la politique salariale d'une entreprise.
- En théorie, il suffit qu'une femme fasse partie du personnel pour mettre en évidence qu'elle est traitée autrement ou non que ses collègues masculins.
- Outre la discrimination salariale directe, l'analyse peut aussi mettre en lumière la discrimination à l'emploi (c'est-à-dire l'ampleur du phénomène qui fait que, en dépit de prérequis de valeur égale, les femmes ne réalisent pas la même ascension (salariale) que les hommes de la même entreprise).
- L'application en grandeur réelle de systèmes de rémunération théoriquement non discriminatoires peut être contrôlée très précisément.

- L'analyse peut aussi être réalisée pour des branches entières (sur la base des données de l'Enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique). Ou une entreprise peut être comparée avec sa branche de référence (la même branche de la même région).
- Les chiffres qu'il est possible de calculer contredisent la théorie largement répandue selon laquelle les femmes touchent des salaires moindres parce qu'elles ont suivi d'autres formations (plus courtes) et occupent des fonctions subalternes. Il est possible de calculer avec précision quelle est l'incidence de ces facteurs – elle représente souvent une faible part de la discrimination directe.

Limites

- L'application de cette méthode dans une entreprise dépend de la publication des données par l'employeur. Si une entreprise refuse d'être soumise à une telle enquête, elle ne pourra être contrainte de révéler ces données que par la justice, à la faveur d'une action intentée pour discrimination salariale.
- Cette analyse ne règle en rien la question normative de la revalorisation des professions et des branches dans lesquelles les femmes sont majoritairement occupées et qui se situent presque toujours dans le segment des bas salaires. C'est une analyse qui donne un instantané de la politique salariale d'une entreprise ou d'une branche.
- Pour les personnes ignorantes en matière de statistiques, les résultats calculés ne sont pas faciles à comprendre.
- Comme dans toute autre méthode, des discriminations peuvent s'y introduire furtivement, suivant la manière de définir les fonctions ou les domaines d'activité. C'est pourquoi des connaissances en matière d'égalité des droits sont une nécessité, à côté du savoir-faire statistique.

Champ d'application

En Suisse, cette méthode est utilisée pour vérifier que les entreprises qui reçoivent des mandats de la Confédération ou espèrent en obtenir respectent le principe de l'égalité de salaire. Le Tribunal fédéral a lui-même reconnu le bien-fondé de cette méthode, qui peut donc être à la base des expertises réalisées en cas d'actions pour discrimination salariale. Comme la [Loi sur l'égalité](#) permet seulement de dénoncer les discriminations entre hommes et femmes à l'intérieur d'une entreprise, la méthode est principalement utilisée pour analyser la ventilation des salaires au sein de l'entreprise. Mais elle peut aussi l'être pour comparer plusieurs entreprises ou étudier l'ensemble d'une branche.

Notre conseil : Le Bureau BASS à Berne et l'Observatoire universitaire de l'Emploi à Genève proposent la réalisation d'analyses de salaires dans les entreprises. Pour plus d'informations, voir www.buerobass.ch et www.unige.ch/ses/lea/oue/