



N° 78 – OCTOBRE 2026 – COMMUNICATIONS STATISTIQUES

L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES EN 2022 : PLANCHER COLLANT ET PLAFOND DE VERRE

IMPRESSUM

ÉDITION

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Elvita Alvarez, directrice

RÉDACTION

Christian Stohr

COMITÉ DE LECTURE

Elvita Alvarez, Didier Benetti, Sébastien Blanc

COMPOSITION ET MISE EN PAGE

Stéphanie Bisso

ISSN

1422 - 4585

RENSEIGNEMENTS

Tél. +41 22 388 75 00

statistique@etat.ge.ch • <https://statistique.ge.ch>

Cette publication est rattachée au sous-domaine *03_04 Salaires et revenus du travail*

CHARTRE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE DE LA SUISSE

L'OCSTAT a signé la déclaration d'adhésion à la Charte de la statistique publique de la Suisse et s'engage, à ce titre, à respecter les bonnes pratiques garantissant la qualité de la statistique publique.

LÉGENDE DES SIGNES

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- . . . donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition
- () l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
- [] valeur peu significative
- p donnée provisoire
- r donnée révisée

© OCSTAT, Genève 2026. Utilisation des résultats autorisée avec mention de la source.

L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES EN 2022 : PLANCHER COLLANT ET PLAFOND DE VERRE

SOMMAIRE

Préambule du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)	4
1. Résumé	5
2. Faits saillants sur l'écart salarial entre femmes et hommes	8
2.1 L'écart salarial moyen	8
2.2 L'écart salarial selon les quantiles	8
3. Décomposition de l'écart salarial moyen	11
3.1 Analyse pour l'ensemble de l'économie	11
3.2 Évolution entre 2020 et 2022 : impact du salaire minimum	18
3.3 L'écart salarial dans les secteurs privé et public	18
4. Décomposition de l'écart salarial selon le quantile	20
4.1 Résultats généraux	20
4.2 L'écart salarial à la médiane (C50)	22
4.3 Le plafond de verre (C75 et C90)	24
4.4 Le plancher collant (C10)	25
4.5 Des univers parallèles (C25)	25
Annexes	26
A.1 Variables et modalités retenues dans les analyses économétriques	26
A.2 Moyenne arithmétique et moyenne géométrique	28
A.3 Présentation de la méthode de décomposition de l'écart salarial moyen	28
A.4 Normalisation des paramètres de régression	31
A.5 Décomposition de l'écart salarial selon les quantiles	31
A.6 Comparaison avec la méthode de décomposition par repondération	32

PRÉAMBULE DU BUREAU DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES (BPEV)

En cette année 2026 marquant les 30 ans de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), qui interdit les discriminations directes et indirectes à raison du sexe dans les rapports de travail, ainsi que le harcèlement sexuel, la publication de l'OCSTAT - Genève vient illustrer la nécessité de continuer de s'engager vers l'égalité salariale.

En effet, en 2022, dans le canton de Genève, le salaire net moyen des femmes s'établit à 5 909 francs et celui des hommes à 8 089 francs, soit un écart de 27,0 % en défaveur des femmes (à temps de travail égal, l'écart s'établit à 15,6 %). Comment comprendre ces différences ?

L'analyse des différents niveaux de salaire dans le canton de Genève, dont l'écart est particulièrement marqué parmi les plus hauts et plus bas salaires, fait apparaître trois phénomènes, décrits comme le « plancher collant », le « plafond de verre », ainsi que les « univers parallèles ».

En sociologie du travail, pour illustrer les dynamiques professionnelles entre femmes et hommes, le concept de « **plancher collant** » renvoie aux différents obstacles qui piègent les femmes dans des postes instables, peu valorisés ou mal payés et souvent à faible taux d'occupation. Le plancher collant empêche les femmes de progresser au-delà des échelons les plus bas. Outre la question du temps de travail, principale explication de la différence de revenu entre les employés et les employées, l'écart provient d'une différence de traitement salarial : dans les bas niveaux de rémunération du canton de Genève, les premiers salaires touchés par les femmes au début de leur carrière sont 14,5 % plus bas que ceux des hommes, et leur progression salariale moindre.

Dans le haut de la distribution salariale, il apparaît que l'écart de revenu augmente fortement, lié en grande partie à la disparité de position professionnelle. Ainsi, le « **plafond de verre** » freine l'accès aux fonctions dirigeantes : les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilités, responsabilités qui sont par ailleurs mieux valorisées financièrement pour les hommes (également plus présents dans les branches à très haut niveau de salaire).

Parmi les salaires bas à moyens, les statistiques donnent à voir un autre phénomène, parfois qualifié d'« **univers parallèles** » ou de « **parois de verre** » : les femmes et les hommes n'évoluent pas dans les mêmes univers professionnels, et la structure de rémunération de ces derniers est très distincte.

Enfin, à noter que, dans le milieu de la distribution des salaires, les écarts de rémunération sont moindres entre salariées et salariés, en raison notamment d'un plus haut niveau de formation et de niveau de compétences requis dans les postes occupés par les femmes.

Comment agir ?

Ces résultats genevois éclairent la nécessité d'agir sur différents leviers :

- Encourager des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée auprès des employées et des employés, afin d'équilibrer les taux d'occupation des femmes et des hommes.
- Promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilités, notamment en pratiquant la discrimination positive (à compétences égales, privilégier une candidature du sexe sous-représenté lors du recrutement).
- Favoriser un accès égalitaire des femmes et des hommes à toutes les branches et tous les métiers, par exemple grâce à des mesures telles que la journée **Futur en tous genres**, qui permet chaque année à des milliers d'élèves de 9^e de découvrir des métiers et perspectives professionnelles sans a priori genré, ou encore le **plan d'action MINT Care** du Conseil d'État, qui vise à promouvoir une représentation équilibrée des sexes dans les filières MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques) et Care (métiers des soins et de l'accompagnement à la personne).
- Revaloriser les salaires des femmes diplômées et occupant des postes à responsabilités pour réduire l'écart salarial parmi les hauts revenus.
- Revaloriser les salaires des professions dites « féminines », notamment dans les domaines du « care » (soins à la personne) et parmi les métiers les moins qualifiés et rémunérés.

Sur ce dernier point, l'analyse statistique montre une évolution entre 2020 et 2022 : l'écart entre les bas salaires s'est réduit, et en particulier l'effet rémunération recule de - 7,9 % à - 5,7 %, vraisemblablement en lien avec l'introduction du salaire minimum cantonal. Ce constat rejoint les conclusions de **l'évaluation** des effets du salaire minimum réalisée par la Haute école de gestion et de l'Université de Genève, qui a observé des effets positifs sur les bas salaires, et en particulier ceux des femmes.

1. RÉSUMÉ

En moyenne, les femmes gagnent 27,0 % de moins que les hommes (**écart de salaire effectif**). Environ 42 % de cet écart s'explique par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et 58 % par une divergence de *niveau de salaire* entre femmes et hommes (écart de salaire à temps de travail égal).

- L'écart de *salaire effectif* est particulièrement marqué dans les extrémités de la distribution. Parmi les bas salaires, il s'explique essentiellement par un différentiel de taux d'occupation. Parmi les hauts salaires, l'écart de *niveau de salaire* joue un rôle plus important.

À temps de travail égal, les femmes gagnent en moyenne 15,6 % de moins que les hommes (**écart de niveau de salaire** ; moyenne arithmétique). Cet écart peut provenir d'une insertion différenciée dans le marché de l'emploi et/ou d'une inégalité de traitement salarial.

- L'écart de *niveau de salaire* entre femmes et hommes est un phénomène qui se matérialise surtout parmi les hauts salaires et, dans une moindre mesure, parmi les bas salaires. Ces écarts dans les extrémités de la distribution sont souvent illustrés par les métaphores du « plafond de verre » et du « plancher collant ».

Cette publication vise à déterminer les principaux facteurs contribuant à l'écart de *niveau de salaire* entre femmes et hommes. Au moyen d'une décomposition de l'*écart salarial* pour la moyenne géométrique et pour divers quantiles, la méthode permet de distinguer trois effets :

- 1) **L'effet caractéristiques** correspond à l'écart salarial provenant uniquement des différences des caractéristiques personnelles et des caractéristiques des postes occupés (voir la liste des caractéristiques ci-dessous). En effet, les femmes et les hommes ne s'insèrent pas de manière homogène dans le marché du travail. Ainsi, même si, au niveau individuel, pour des caractéristiques données, les femmes et les hommes étaient rémunérés de manière parfaitement égalitaire, il subsisterait un écart salarial entre les deux sexes.

L'effet caractéristiques mesure ainsi l'écart salarial sous l'hypothèse (contrefactuelle) d'un traitement salarial égalitaire.

Caractéristiques prises en compte

Caractéristiques personnelles : âge, ancienneté, niveau de formation, état matrimonial, origine.

Caractéristiques du poste : groupe de professions / niveau de compétences, position professionnelle (ou hiérarchique).

Caractéristiques de l'entreprise : secteur privé ou public, taille de l'entreprise, branche économique.

Conditions d'emploi : taux d'occupation, modalité de rémunération, type de contrat, accord salarial.

- 2) **L'effet rémunération** correspond à l'écart salarial qui résulte du seul fait de l'existence d'un traitement salarial différencié entre les femmes et les hommes. En cas d'inégalité de traitement salarial entre les deux sexes, un écart salarial est observé entre les femmes et les hommes alors même que leurs qualifications et les caractéristiques des postes sont identiques.

L'*effet rémunération* mesure l'écart salarial qui subsisterait si l'hypothèse (contrefactuelle) de caractéristiques identiques au sein des deux sous-populations était vérifiée.

- 3) **L'effet d'interaction** entre caractéristiques et rémunération mesure l'écart salarial résiduel non pris en compte par les effets caractéristiques et rémunération considérés séparément. L'effet d'interaction résulte du fait que l'insertion dans le marché du travail et la fixation des salaires ne s'opèrent pas de manière indépendante. Dans leurs choix professionnels, les femmes et les hommes tiennent compte de la structure de rémunération. Inversement, la politique salariale de différentes branches peut être influencée par la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel.

Chaque effet peut être ventilé selon la contribution des différentes variables/modalités.

Écart salarial moyen (moyenne géométrique)

Contribution à l'écart salarial	
Effet caractéristiques	- 2,3 %
Effet rémunération	- 5,7 %
Effet d'interaction	+ 0,5 %
Écart salarial total	- 7,4 %

L'écart salarial moyen s'élève à - 7,4 % (moyenne géométrique). Il s'explique principalement par un traitement salarial inégal (effet rémunération : - 5,7 %). L'effet caractéristiques s'établit à - 2,3 %.

Il provient principalement du fait que les femmes occupent moins souvent une fonction de cadre que les hommes (- 2,7 %) et de l'insertion genrée dans les diverses branches économiques (- 2,3 %). Ces effets caractéristiques liés à la position professionnelle et à la branche économique sont partiellement contrebalancés par un niveau de formation (+ 1,2 %) et de compétences (+ 0,9 %) plus élevé chez les femmes ainsi que par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur public (+ 0,8 %).

Dans les domaines où les femmes sont surreprésentées, l'inégalité salariale est généralement moins marquée. Ainsi l'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération s'établit à + 0,5 %.

Impact du salaire minimum cantonal

	Contribution à l'écart salarial	
	2020	2022
Effet caractéristiques	- 1,6 %	- 2,3 %
Effet rémunération	- 7,9 %	- 5,7 %
Effet d'interaction	+ 0,9 %	+ 0,5 %
Écart salarial total	- 8,5 %	- 7,4 %

Entre 2020 et 2022, l'écart salarial entre femmes et hommes s'est réduit de - 8,5 % à - 7,4 %. Cette baisse s'explique par un traitement salarial plus égalitaire : l'effet rémunération recule de - 7,9 % à - 5,7 %, vraisemblablement du fait de l'introduction du salaire minimum cantonal en fin d'année 2020.

Un écart salarial moins marqué dans le secteur public

	Contribution à l'écart salarial	
	Privé	Public
Effet caractéristiques	- 4,2 %	- 2,8 %
Effet rémunération	- 6,7 %	- 2,5 %
Effet d'interaction	+ 0,7 %	+ 0,3 %
Écart salarial total	- 10,0 %	- 5,0 %

Dans le secteur public, l'écart salarial est moins marqué que dans le privé. Cela s'explique d'une part par une politique salariale plus égalitaire, l'effet rémunération est ainsi moins marqué, et d'autre part par une plus grande similitude des caractéristiques entre femmes et hommes, l'effet caractéristiques est donc plus faible.

Écart salarial à la médiane (C50)

	Contribution à l'écart salarial
Effet caractéristiques	+ 2,0 %
Effet rémunération	- 3,9 %
Effet d'interaction	+ 0,5 %
Écart salarial total	- 1,6 %

L'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible au milieu de la distribution (à la médiane) : - 1,6 %. Cela s'explique avant tout par un effet caractéristiques positif (+ 2,0 %) qui contrebalance l'inégalité de traitement (effet rémunération : - 3,9 %). Cet effet caractéristiques positif provient du fait que les femmes disposent d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes

(+ 1,5 %), qu'elles exercent plus souvent des professions qui requièrent un haut niveau de compétences (+ 2,6 %) et qu'elles travaillent plus souvent dans le secteur public (+ 1,9 %).

Le plafond de verre (C75 et C90)

	Contribution à l'écart salarial	
	C75	C90
Effet caractéristiques	- 4,0 %	- 9,5 %
Effet rémunération	- 4,3 %	- 10,4 %
Effet d'interaction	- 0,1 %	- 0,3 %
Écart salarial total	- 8,1 %	- 19,2 %

L'écart salarial augmente fortement dans le haut de la distribution. Cet écart s'explique en grande partie par la position hiérarchique : les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilités que les hommes (effet caractéristiques lié à la position hiérarchique) et les fonctions de responsabilités sont également moins valorisées chez les femmes (effet rémunération lié à la position hiérarchique). Par ailleurs, les femmes sont moins souvent présentes dans les branches avec un très haut niveau de salaire (effet caractéristiques lié à la branche).

Le plancher collant (C10)

	Contribution à l'écart salarial
Effet caractéristiques	- 0,7 %
Effet rémunération	- 4,7 %
Effet d'interaction	+ 0,1 %
Écart salarial total	- 5,3 %

Dans le bas de la distribution, l'écart salarial est avant tout le résultat d'une inégalité de traitement salarial (effet rémunération). Dans ce segment de la distribution, les femmes commencent leur carrière avec un salaire plus bas que les hommes (effet rémunération lié à la constante) et leur rémunération progresse également moins vite au fil des années (effet rémunération lié à l'âge). L'écart salarial se creuse donc avec le temps.

Des univers parallèles (C25)

	Contribution à l'écart salarial
Effet caractéristiques	+ 0,1 %
Effet rémunération	- 5,4 %
Effet d'interaction	+ 2,6 %
Écart salarial total	- 2,9 %

Au 25^e centile, l'effet rémunération pur est en partie compensé par un effet d'interaction positif très marqué (+ 2,6 %). Dans ce segment de la distribution, les femmes et les hommes évoluent dans des univers professionnels parallèles caractérisés par une double-différenciation : insertion genrée dans le marché de l'emploi et structures de rémunérations différenciées. Ici, ségrégation et rendements salariaux inégaux s'articulent de sorte à réduire l'impact des inégalités de traitement salarial.

Cette publication peut être considérée comme la suite de l'analyse des écarts de salaires entre les sexes qui figurait dans la **Communication statistiques n°72** de juin 2024 « Analyse de l'écart salarial entre femmes et hommes dans le canton de Genève en 2020 ».

2. FAITS SAILLANTS SUR L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES

2.1 L'écart salarial moyen

Le **salairé mensuel net non standardisé** représente le **revenu effectif** que retire une personne d'une activité salariale. Il correspond au salaire mensuel qu'elle touche à hauteur du nombre d'heures qu'elle travaille effectivement en un mois, après déduction des cotisations sociales mais y compris les indemnités pour travail en équipe, le dimanche ou de nuit, la rétribution des heures supplémentaires, un douzième du treizième salaire et un douzième des prestations non périodiques de type bonus. Dans la mesure où une personne peut cumuler plusieurs emplois à temps partiel, le salaire net ne représente pas forcément la totalité du revenu salarial de la personne concernée.

En 2022, dans le canton de Genève, le salaire net moyen des femmes s'établit à 5 909 francs et celui des hommes à 8 089 francs.

Fait saillant n° 1 : écart de salaire effectif

En moyenne, les femmes gagnent 27,0 % de moins que les hommes.

Le **niveau de salaire d'une personne est représenté par le salaire mensuel brut standardisé** à 40 heures par semaine et 4,33 semaines par mois. La standardisation permet de comparer le niveau de salaire de personnes travaillant à des taux d'occupation différents. Pour une personne travaillant à temps partiel, le salaire mensuel brut équivaut au salaire qu'elle gagnerait si elle travaillait à plein temps. Sont compris les cotisations sociales, les indemnités pour travail en équipe, le dimanche ou de nuit, un douzième du treizième salaire et un douzième des prestations non périodiques type bonus. La rétribution des heures supplémentaires n'est pas comprise.

Le salaire mensuel brut standardisé moyen des femmes s'établit à 8 553 francs contre 10 136 francs pour les hommes.

Fait saillant n° 2 : écart de niveau de salaire

À temps de travail égal, les femmes gagnent en moyenne 15,6 % de moins que les hommes.

Du point de vue de l'écart salarial, la principale différence entre les deux définitions de salaire réside dans la standardisation. Ainsi, la différence entre l'écart en termes de salaire net non standardisé (- 27,0 %) et l'écart en termes de salaire brut standardisé (- 15,6 %) constitue une mesure de l'impact direct du temps partiel sur l'écart salarial entre femmes et hommes¹.

L'écart salarial en termes de salaire brut standardisé représente l'écart de niveau de salaire entre les femmes et les hommes. Il peut provenir potentiellement de deux facteurs. Premièrement, les femmes et les hommes ne s'insèrent pas de la même manière dans le marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans certaines activités, les hommes dans d'autres. De même, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes qualifications.

Deuxièmement, même à qualifications égales et dans des postes comparables, les femmes et les hommes ne sont potentiellement pas rémunérés de manière égale. Les parties 3 et 4 de cette publication ont pour objectif d'analyser l'importance de ces facteurs explicatifs.

Fait saillant n° 3 : impact du temps partiel

Environ 42 % de l'écart salarial effectif entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.

Environ 58 % de l'écart salarial effectif s'explique par une divergence de *niveau* de salaire entre femmes et hommes. Cet écart peut provenir d'une insertion différenciée dans le marché de l'emploi et/ou d'une inégalité de traitement salarial.

2.2 L'écart salarial selon les quantiles

L'analyse des seuls salaires moyens occulte divers faits qui différencient le travail et la rémunération des femmes et des hommes. L'analyse des quantiles de salaire permet une compréhension plus nuancée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les graphiques G 01 et G 02 illustrent la distribution des salaires chez les femmes et les hommes pour les deux définitions de salaire. Le graphique G 03 montre les écarts de salaire pour les quantiles principaux.

L'écart de salaire effectif

La médiane (ou 50^e centile ; C50) représente la partie de la distribution où l'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible. Le salaire médian des hommes s'élève à 6 256 francs par mois, c'est-à-dire que la moitié des hommes touchent un salaire supérieur à ce montant et l'autre moitié un salaire inférieur. Le salaire médian des femmes est égal à 5 232 francs, soit un écart de - 16,4 %.

¹ Précisons que le taux d'occupation exerce aussi un léger effet sur l'écart en termes de salaire brut standardisé. Premièrement, pour des taux d'occupation (ou des revenus) très bas, certaines cotisations sociales ne sont pas obligatoires. Deuxièmement, le taux d'occupation peut avoir un effet (indirect) sur le niveau de salaire, par exemple parce que les personnes travaillant à temps partiel peuvent avoir moins de chances d'être promues à des postes à responsabilités. Ces effets ne sont pas pris en compte ici.

Définition des quantiles

La médiane est un indicateur de tendance centrale : la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.

Les quartiles partagent la distribution en quatre parties d'effectifs égaux. Le premier quartile (Q1 ou C25) est la valeur qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le troisième quartile (Q3 ou C75) est la limite qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées. Le deuxième quartile est la médiane (C50).

Les déciles partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux. Le premier décile (D1 ou C10) est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés les moins rétribués. Le neuvième décile (D9 ou C90) est la limite entre les 10 % des salariés disposant des rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile est la médiane (C50).

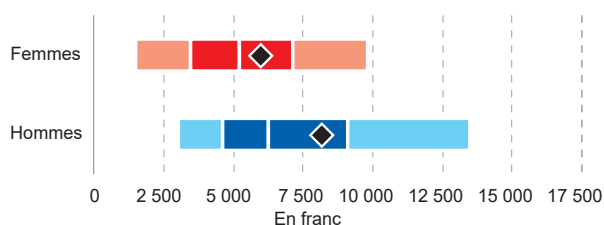
Les graphiques de dispersion appelés « boîtes à moustaches » permettent de visualiser les cinq quantiles principaux. La dispersion des valeurs est représentée par la « longueur » de la moustache. Plus les moustaches sont longues, plus la distribution est dispersée, ce qui implique de grands écarts entre les valeurs.

L'écart est nettement plus marqué dans les extrémités de la distribution : - 43,7 % au premier décile (C10) et - 26,9 % au neuvième décile (C90).

Fait saillant n° 4 : écarts effectifs marqués dans les extrémités de la distribution

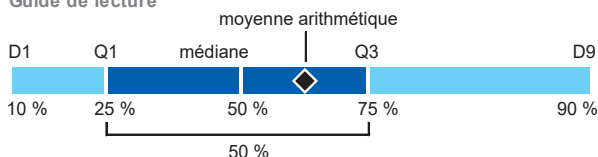
L'écart de salaire *effectif* est particulièrement marqué dans les extrémités de la distribution. Parmi les bas salaires, il s'explique essentiellement (à plus de 80 %) par un différentiel de taux d'occupation. Parmi les hauts salaires, en revanche, il s'explique par un écart de *niveau* de salaire.

Distribution des salaires mensuels nets selon le sexe, en 2022
Ensemble de l'économie Canton de Genève



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Guide de lecture



L'écart de niveau de salaire

Pour le salaire mensuel brut standardisé, les médianes des hommes (7 708 francs) et des femmes (7 500 francs) sont proches. L'écart s'établit à - 2,7 %. Il en est de même au premier quartile (- 2,4 %).

Fait saillant n° 5 : faible écart de niveau de salaire autour de la médiane

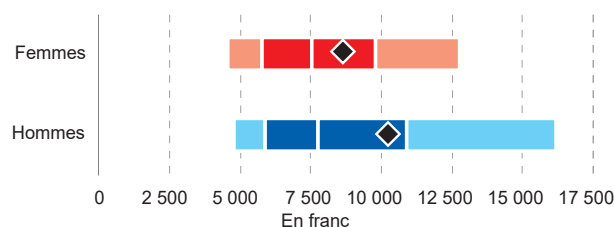
L'écart de *niveau* de salaire autour de la médiane (- 2,7 %) et du premier quartile (- 2,4 %) est faible.

L'écart est plus marqué au premier décile (- 5,3 %). Ce dernier est de 4 542 francs chez les femmes, contre 4 794 chez les hommes.

Parmi les hauts salaires, l'écart est nettement plus important : Les 10 % des femmes avec les salaires les plus élevés touchent des salaires bruts standardisés supérieurs à 12 712 francs par mois, alors que parmi les hommes, les 10 % les mieux rémunérés perçoivent des salaires de plus de 16 114 francs. Ainsi, l'écart salarial au neuvième décile s'établit à - 21,1 %.

En fin de compte, l'écart de niveau de salaire se matérialise avant tout dans le haut de la distribution et dans une moindre mesure dans l'extrémité basse de la distribution, alors qu'autour de la médiane les écarts sont faibles.

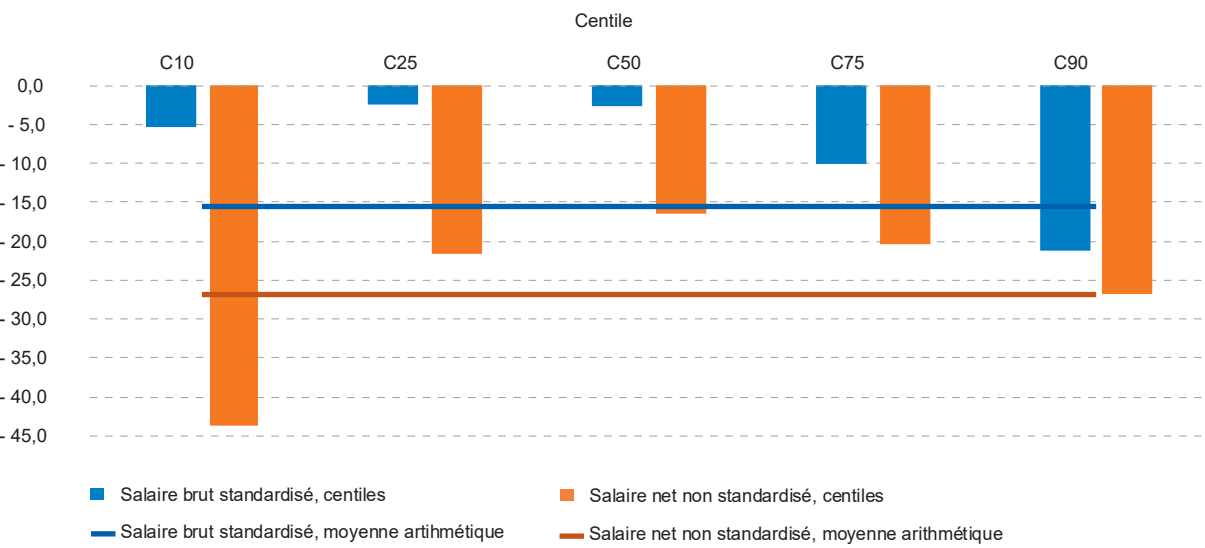
Distribution des salaires mensuels bruts standardisés, selon le sexe, en 2022
Ensemble de l'économie Canton de Genève



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Fait saillant n° 6 : plafond de verre et plancher collant

L'écart de niveau de salaire entre femmes et hommes est un phénomène qui se matérialise surtout parmi les hauts salaires (C75 et C90). Cet écart est illustré par la métaphore du plafond de verre. Un écart de salaire moins marqué s'observe également dans l'extrémité basse de la distribution (C10). On parle alors de plancher collant.



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

3. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL MOYEN

Le présent chapitre propose une analyse économétrique de l'écart salarial *moyen*, tandis que le chapitre 4 propose une analyse analogue pour l'écart salarial selon les quantiles. Étant donné que l'impact du temps partiel a déjà été analysé dans le chapitre 2, les analyses de ces deux chapitres se focalisent uniquement sur le salaire mensuel brut standardisé. Ainsi, l'écart entre les *niveaux* de salaire (à plein temps) des femmes et des hommes est analysé.

Dans le chapitre 2, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est mesuré sans tenir compte de leurs caractéristiques personnelles ou des caractéristiques du poste et de l'entreprise. Or, les personnes salariées se distinguent notamment par leurs qualifications, les postes qu'elles occupent s'inscrivent dans une hiérarchie et les entreprises n'opèrent pas toutes dans les mêmes conditions. Dans les chapitres 3 et 4, l'analyse tient compte de l'ensemble des informations pertinentes disponibles dans l'enquête. L'annexe A.1 dresse la liste des variables explicatives retenues.

Pour des raisons méthodologiques (voir l'annexe A.2), **l'écart salarial analysé dans ce chapitre correspond à l'écart entre les moyennes géométriques des salaires des femmes et des hommes**. Cet écart s'établit à - 7,4 % pour l'ensemble de l'économie genevoise en 2022. À noter que l'écart entre les moyennes géométriques est plus faible que l'écart entre les moyennes arithmétiques qui s'établit à -15,6 %.

3.1 Analyse pour l'ensemble de l'économie

La méthode utilisée dans ce chapitre consiste à décomposer l'écart salarial moyen en trois effets :

1) L'**effet caractéristiques** correspond à l'écart salarial provenant uniquement des différences des caractéristiques personnelles, des postes occupés, des entreprises et des conditions d'emploi (l'ensemble des caractéristiques sont présentées dans l'annexe A.1). En effet, les femmes et les hommes ne s'insèrent pas de manière homogène dans le marché du travail. Ainsi, même si, au niveau individuel, pour des caractéristiques données, les femmes et les hommes étaient rémunérés de manière parfaitement égalitaire, il subsisterait un écart salarial entre les deux sous-populations. L'**effet caractéristiques** mesure l'écart salarial sous l'hypothèse (contrefactuelle) d'un traitement salarial égalitaire.

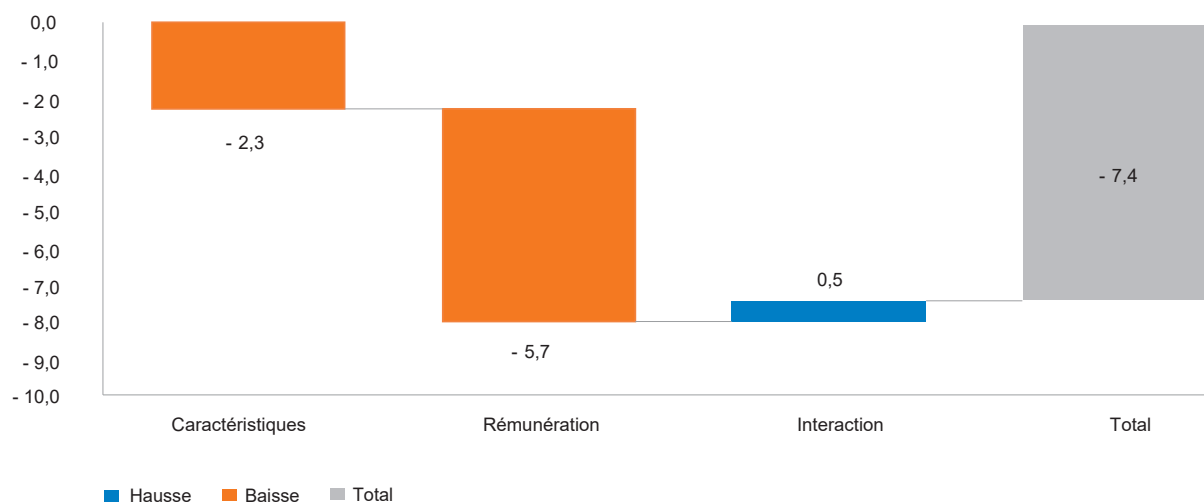
2) L'**effet rémunération** correspond à l'écart salarial qui résulte du seul fait de l'existence d'un traitement salarial différencié entre les femmes et les hommes. En cas d'inégalité de traitement salarial entre les deux sexes, un écart salarial est observé entre les femmes et les hommes alors même que leurs qualifications et les caractéristiques des postes sont identiques. Ainsi, l'**effet rémunération** mesure l'écart salarial qui subsisterait si l'hypothèse (contrefactuelle) de caractéristiques identiques au sein des deux sous-populations était vérifiée.

3) L'**effet d'interaction** entre caractéristiques et rémunération mesure l'écart salarial résiduel non pris en compte par les effets caractéristiques et rémunération considérés séparément. L'**effet d'interaction** résulte du fait que l'insertion dans le marché du travail et la fixation des salaires ne s'opèrent pas de manière indépendante. Dans leurs choix professionnels, les femmes et les hommes tiennent compte de la structure de rémunération et inversement la politique salariale de différentes branches peut être influencée par la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel.

Pour une description détaillée de la méthode, voir les annexes A.3 et A.4.

Écart salarial moyen : résultat global

L'écart salarial moyen s'explique principalement par un traitement salarial inégal (effet rémunération). Ce dernier est à l'origine d'un écart salarial de - 5,7 % alors que l'écart salarial total est de - 7,4 %.



Note: La décomposition est basée sur un modèle logarithmique. Les effets logarithmiques sont additifs. Les effets en pourcent ne le sont pas. Ainsi la somme des effets en pour-cent ne correspond pas exactement à l'écart total.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

L'effet caractéristiques s'élève à - 2,3 % dans l'ensemble de l'économie genevoise (graphique G 04). Autrement dit, même si les femmes et les hommes recevaient le même traitement salarial, le salaire moyen des femmes serait 2,3 % inférieur à celui des hommes. Cela tient au fait que les femmes et les hommes ne s'insèrent pas de la même manière dans le marché de l'emploi.

Cet écart s'explique avant tout par deux variables (voir graphique G 05) : la position professionnelle et la branche économique.

Le fait que les femmes occupent moins souvent une fonction de cadre que les hommes, notamment dans de grandes entreprises, contribue pour - 2,7 % à l'écart salarial moyen. En effet, 15,6 % des hommes sont cadres moyens ou supérieurs contre 9,1 % des femmes et 10,7 % des hommes ont un titre de cadre inférieur contre 7,8 % des femmes.

L'effet caractéristiques lié à la branche économique contribue pour - 2,3 % à l'écart salarial. Cela signifie que les branches où les femmes sont surreprésentées se caractérisent par des niveaux de salaires plus bas que les branches où les hommes sont surreprésentés. Les niveaux de salaire se comprennent « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire compte tenu du niveau de formation, du niveau de compétences, etc. (voir encadré ci-dessous). Parmi les branches féminisées avec des bas niveaux de salaires figurent l'enseignement, le commerce de détail et la santé. Parmi les branches où les femmes sont sous-représentées et qui sont caractérisées par de hauts niveaux de salaire, figurent les services financiers, le commerce de gros, les services de télécommunication et informatique ainsi que la construction.

À l'inverse, certaines différences de caractéristiques contribuent à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes. Les femmes disposent d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes. Plus de la moitié des femmes ont achevé une formation de niveau tertiaire (50,6 %) contre 45,0 % des hommes. Le niveau de formation contribue pour + 1,2 % à l'écart salarial.

Les femmes exercent plus souvent des professions demandant un niveau de compétences élevé (niveau 3 ou 4 : 61,7 % des femmes, contre 55,4 % des hommes ; voir tableau A.1 pour la définition des niveaux de compétences). Ainsi, le niveau de compétences contribue pour + 0,9 % à l'écart salarial.

Enfin, les femmes travaillent plus souvent dans le secteur public (27,5 % contre 18,6 % des hommes) dont les salaires sont en moyenne plus élevés. La contribution de cette variable s'établit à + 0,8 %.

Écart salarial moyen : effet caractéristiques (- 2,3 %)

Le fait que les femmes occupent moins souvent une fonction de cadre que les hommes contribue pour - 2,7 % à l'écart salarial moyen. La répartition des femmes et des hommes dans les diverses branches économiques contribue pour - 2,3 %.

Que signifie l'expression « toutes choses égales par ailleurs » ?

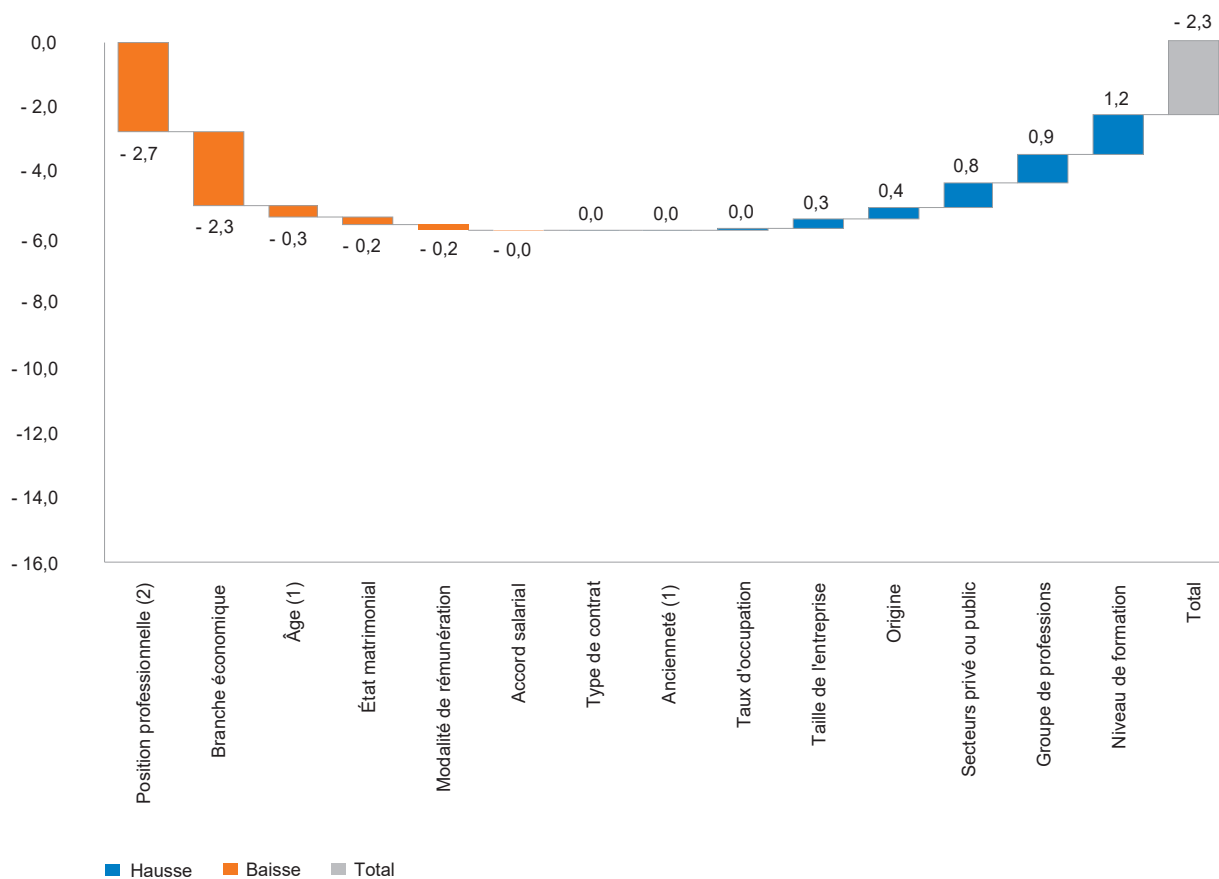
Les paramètres du modèle statistique utilisé s'entendent « toutes choses égales par ailleurs » (en latin : *ceteris paribus*). Cela signifie que les paramètres mesurent l'effet pur d'une variable, c'est-à-dire l'effet sous l'hypothèse que toutes les autres variables restent constantes.

Prenons l'exemple du niveau de salaire des branches *construction* et *enseignement*. La moyenne (géométrique) des salaires dans la construction s'établit à 6 742 francs et celle dans l'enseignement s'élève à 8 991 francs, soit 33,4 % de plus que dans la construction.

Cet écart s'explique par le fait que les profils des personnes travaillant dans ces branches sont très différents. Dans l'enseignement, 84 % du personnel dispose d'une formation de niveau tertiaire, contre 17 % dans la construction, et 90 % exercent une profession demandant un haut niveau de compétences, contre 9 % dans la construction.

Les paramètres des équations salariales tiennent compte des divers profils. Ainsi, ils permettent de comparer le niveau de salaire des branches « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à niveau de formation, de compétences, etc., identique. Ainsi il s'avère qu'étant donné le niveau de formation, de compétences, etc., les salaires dans la branche de la construction sont plutôt élevés comparés à ceux de la branche de l'enseignement.

Ainsi, le niveau de salaire de la branche *construction* s'établit à + 1,7 % (le niveau de salaire dans la construction est donc 1,7 % supérieur à la moyenne des branches) et celui de la branche *enseignement* correspond à - 10,0 % (le niveau de salaire de cette branche est donc 10,0 % inférieur à celui de la moyenne des branches).



(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Note: La décomposition est basée sur un modèle logarithmique. Les effets logarithmiques sont additifs. Les effets en pourcent ne le sont pas. Ainsi la somme des effets en pourcent ne correspond pas exactement à l'écart total.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

L'effet rémunération se monte à - 5,7 %. Autrement dit, si les femmes et les hommes avaient les mêmes caractéristiques, le salaire moyen des femmes serait 5,7 % inférieur à celui des hommes. Cela tient au fait que les femmes ne reçoivent pas le même traitement salarial que les hommes.

Quelles sont précisément les différences de traitement qui expliquent cet écart ? Comme l'effet caractéristiques, l'effet rémunération peut être décomposé selon les variables. Cependant, pour la décomposition de l'effet rémunération, seules les variables concernant les qualifications de la personne salariée (âge, ancienneté et niveau de formation) ou concernant les compétences requises pour le poste (mesurées par le groupe de professions et la position professionnelle) sont prises en compte. Les paramètres des autres variables sont normalisés de sorte qu'ils expriment l'écart en pourcent par rapport au salaire moyen. L'effet rémunération total des variables normalisées est égal à zéro (pour plus d'informations sur la normalisation, voir annexe A.4).

La contribution des divers effets rémunération est illustrée dans le graphique G 06.

Outre les effets liés aux différentes variables concernant les qualifications et compétences requises pour le poste, il y a un effet calculé à partir de la constante des équations salariales des femmes et des hommes. Dans le modèle statistique utilisé pour analyser la structure de rémunération, la constante est une estimation du salaire à l'embauche d'une personne de 18 ans (donc sans expérience), sans formation, exerçant une profession élémentaire et ayant un poste sans fonction d'encadrement. Ainsi, la constante représente un salaire de base théorique auquel s'ajoutent ensuite des primes salariales associées aux diverses qualifications. Pour les femmes, ce salaire de base s'élève à 3 711 francs, soit 13,1 % de moins que pour les hommes (4 268 francs) (pour plus de détails sur le modèle statistique et la méthode de décomposition, voir l'annexe A.3).

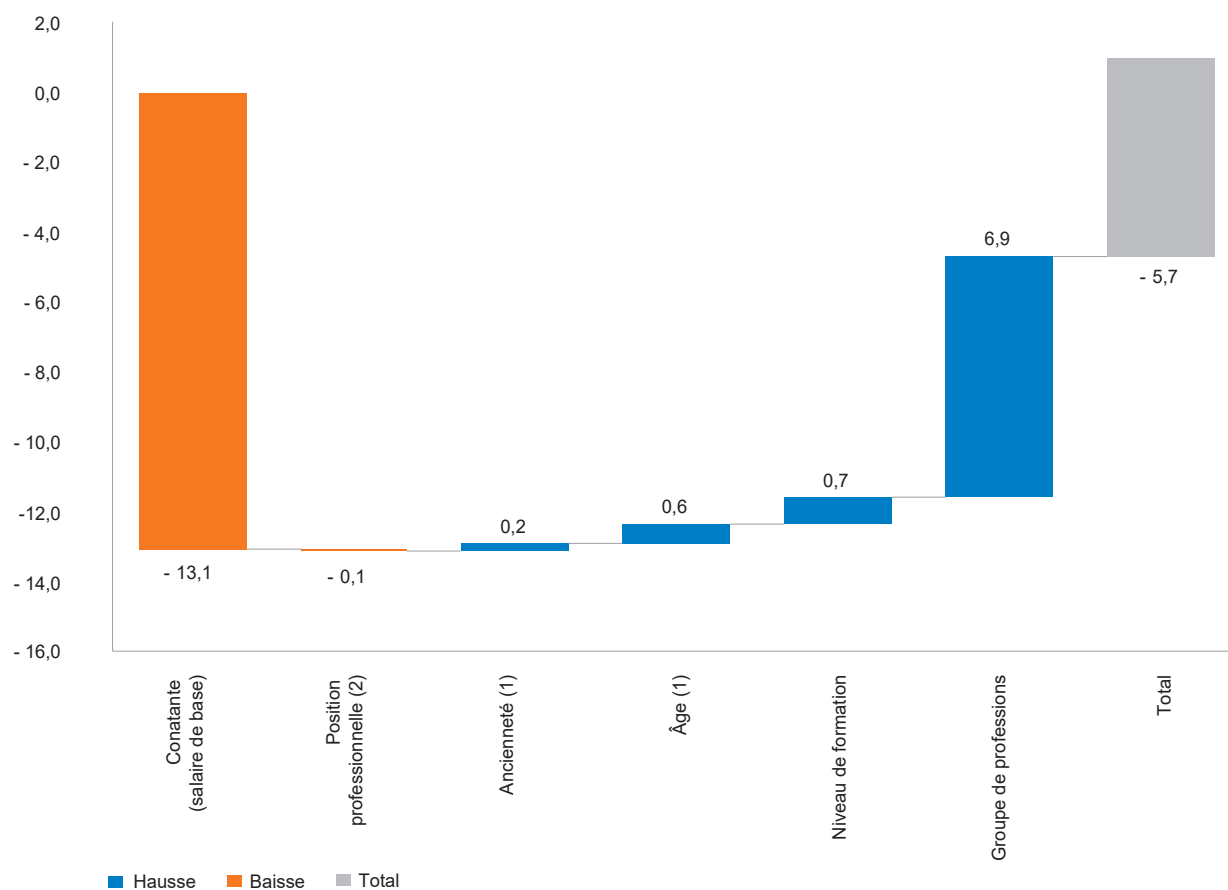
Les autres effets rémunérations découlent de la différence entre les primes salariales associées à des qualifications ou des compétences spécifiques. L'effet le plus marqué concerne la rémunération des niveaux de compétences (mesurée implicitement par les groupes de professions) qui contrebalance en partie l'effet de la constante et contribue ainsi à réduire l'écart salarial de 6,9 points de pourcentage.

Cet effet doit être mis en perspective avec celui découlant de la constante. De base, c'est-à-dire dans les professions élémentaires, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, mais en accédant à des professions requérant un niveau de compétences plus élevé elles parviennent à réduire l'écart salarial avec les hommes (même si les salaires des femmes restent inférieurs dans l'ensemble des groupes de professions). Autrement dit, plus que pour les hommes, l'acquisition de compétences permettant d'accéder à des professions qualifiées est cruciale pour les femmes, car en l'absence de cela le traitement salarial est particulièrement inégalitaire. Ainsi, partant d'un salaire de base nettement inférieur, le « rendement » des compétences est plus élevé pour les femmes que pour les hommes. C'est bien cette différence de rendement que mesure l'effet rémunération de la variable groupe de professions (+ 6,9 %).

Parmi les autres effets, la rémunération du niveau de formation et de l'expérience (mesurée par l'âge) contribuent également à réduire légèrement l'écart salarial (+ 0,7 % et + 0,6 %). Tandis que les effets de rémunération liés aux fonctions de cadre ou à l'ancienneté sont quasi nuls (- 0,1 % et + 0,2 %).

Écart salarial moyen : effet rémunération (- 5,7 %)

Le salaire de base, versé en l'absence de compétences particulières, est nettement inférieur chez les femmes que chez les hommes (- 13,1 %). Néanmoins, cet effet du salaire de base est partiellement contrebalancé par la rémunération des compétences (+ 6,9 %), du niveau de formation (+ 0,9 %) et de l'expérience (+ 0,6 %). Au final, l'effet rémunération s'établit à - 5,7 %.



(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Note: La décomposition est basée sur un modèle logarithmique. Les effets logarithmiques sont additifs. Les effets en pourcent ne le sont pas. Ainsi la somme des effets en pourcent ne correspond pas exactement à l'écart total.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

L'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération mesure l'écart salarial résiduel non pris en compte par les effets caractéristiques et rémunération *purs*. Les effets d'interaction résultent de différences de caractéristiques et de rémunération *simultanées*.

L'effet d'interaction global s'établit à + 0,5 %. Ainsi, il contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cela signifie que globalement le traitement salarial est moins inégalitaire dans les domaines où les femmes sont surreprésentées.

Pour la majeure partie des variables/modalités, les effets d'interaction entre rémunération et caractéristiques sont faibles. Les effets d'interaction les plus marqués concernent la variable *branche économique* (+ 0,4 %), notamment les branches de la construction, du commerce de détail et de l'enseignement. En effet, la construction, activité où les femmes sont peu nombreuses, est l'une des branches où l'écart salarial est le plus élevé. À l'opposé, les branches féminisées telles que le commerce de détail et l'enseignement se caractérisent par les écarts salariaux les plus faibles.

À noter que la présente analyse ne peut établir le lien de cause à effet entre caractéristiques et traitement salarial. Ainsi, deux explications sont possibles. Selon la première, les femmes seraient moins nombreuses dans les branches particulièrement inégalitaires puisqu'il est moins rentable pour elles de travailler dans ces branches. Ainsi, les choix professionnels individuels des femmes seraient influencés par une structure salariale donnée (ou exogène). Selon la seconde, les femmes arriveraient mieux à défendre leurs intérêts dans les branches où elles sont plus nombreuses. Ainsi, la structure salariale ne serait donc pas exogène, mais influencée elle-même par la répartition des femmes et des hommes entre les branches économiques.

3.2 Évolution entre 2020 et 2022 : impact du salaire minimum

Entre 2020 et 2022, l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'est significativement réduit, passant de - 8,5 % à - 7,4 %.

Cette réduction s'explique entièrement par une diminution de l'effet rémunération. Celui-ci passe de - 7,9 % à - 5,7 %. Selon le modèle, la réduction de l'écart salarial est donc le résultat d'une évolution vers un traitement salarial plus égalitaire.

L'effet rémunération qui exerce l'impact le plus marqué sur l'écart salarial reste celui qui est lié à la constante. La constante représente un salaire de base théorique versé en l'absence de qualifications ou de compétences particulières. En 2020, l'écart entre les salaires de base des femmes et des hommes s'élevait à - 16,1 %. En 2022, il se réduit à - 13,1 %. Ainsi, la diminution de l'écart salarial concerne le plus directement les profils ayant des bas salaires, notamment les groupes de professions élémentaires. Néanmoins, l'écart salarial s'est réduit pour l'ensemble des groupes de professions à l'exception des professions intellectuelles et scientifiques.

Cette réduction de l'effet rémunération centrée particulièrement sur l'effet de la constante s'explique très probablement par l'introduction du salaire minimum cantonal. L'enquête suisse sur la structure des salaires porte sur le mois d'octobre. Ainsi, l'enquête de 2020 couvre le dernier mois avant l'introduction du salaire minimum. Ce dernier a été accepté en votation en septembre 2020 et est entré en vigueur en novembre.

L'effet caractéristiques n'a pas significativement évolué entre 2020 et 2022. Il s'établit à - 1,6 % en 2020 et à - 2,3 % en 2022. Ce sont les mêmes variables, la branche économique et la position professionnelle, qui contribuent le plus fortement à l'effet caractéristiques lors des deux enquêtes.

Impact du salaire minimum cantonal

Entre 2020 et 2022, l'écart salarial entre femmes et hommes s'est réduit de - 8,5 % à - 7,4 %. Cette baisse s'explique par un traitement salarial plus égalitaire. L'effet rémunération recule de - 7,9 % à - 5,7 %, vraisemblablement du fait de l'introduction du salaire minimum cantonal en fin de l'année 2020.

DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL T 01 EN 2020 ET 2022

CONTRIBUTION EN POINT DE POURCENT CANTON DE GENÈVE

	2020	2022
Effet caractéristiques		
Âge (1)	- 0,4	- 0,3
Ancienneté (1)	0,4	0,0
Niveau de formation	1,5	1,2
État matrimonial	- 0,3	- 0,2
Origine	0,5	0,4
Groupe de professions	1,0	0,9
Position professionnelle (2)	- 2,8	- 2,7
Taille de l'entreprise	0,9	0,3
Branche économique	- 3,3	- 2,3
Secteur privé ou public	1,2	0,8
Taux d'occupation	- 0,1	0,0
Modalité de rémunération	0,0	- 0,2
Type de contrat	0,0	0,0
Accord salarial	- 0,1	0,0
Ensemble des variables	- 1,6	- 2,3
Effet rémunération		
Constante	- 16,1	- 13,1
Âge (1)	5,0	0,6
Ancienneté (1)	- 1,0	0,2
Niveau de formation	- 2,7	0,7
Groupe de professions	9,2	6,9
Position professionnelle (2)	- 0,6	- 0,1
Ensemble des variables	- 7,9	- 5,7
Effet d'interaction		
Groupe de professions	0,2	0,1
Branche économique	0,7	0,4
Autres variables	0,1	0,1
Ensemble des variables	0,9	0,5
ECART SALARIAL TOTAL (moyenne géométrique)	- 8,5	- 7,4

(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

3.3 L'écart salarial dans les secteurs privé et public

L'écart salarial entre femmes et hommes est moins important dans le secteur public (- 5,0 %) que dans le secteur privé (- 10,0 % ; voir tableau T 02).

Cela s'explique en bonne partie par un traitement salarial plus égalitaire dans le secteur public (effet rémunération), mais, dans une moindre mesure, également par une plus grande similitude des profils des femmes et des hommes travaillant dans le secteur public (effet caractéristiques).

La structure de l'effet rémunération dans le secteur public est très différente de celle dans le secteur privé. Dans le privé, l'inégalité de traitement salarial s'explique par le fait que le salaire de base des femmes est nettement inférieur à celui des hommes (effet lié à la constante).

Dans le public, en revanche, l'effet rémunération négatif ne s'explique pas par un écart du salaire de base, mais par une moindre progression salariale des femmes au fil de la carrière (effets liés à l'âge ou l'ancienneté) et par une moindre valorisation du niveau de formation des femmes.

L'effet caractéristiques s'élève à - 4,2 % dans le secteur privé. Il s'explique avant tout par le fait déjà mentionné que les branches dans lesquelles les femmes sont surreprésentées se caractérisent par des niveaux salariaux plus faibles que les branches dans lesquelles les hommes sont surreprésentés ainsi que par le fait que les femmes occupent moins souvent une position de cadre que les hommes. Ces effets sont partiellement contrebalancés par le fait que les femmes disposent d'un niveau de formation supérieur aux hommes.

Dans le secteur public, l'effet caractéristiques s'établit à - 2,8 %. L'effet lié à la position professionnelle y est encore plus marqué que dans le secteur privé (- 3,2 % contre - 2,3 %). Comme dans le privé, cet effet est contrebalancé par le fait que les femmes disposent d'un niveau de formation plus élevé que les hommes. Par ailleurs, elles exercent des professions qui requièrent un niveau de compétences supérieur.

Un écart salarial moins marqué dans le secteur public

Dans le secteur public (- 5,0 %), l'écart salarial est moins marqué que dans le privé (- 10,0 %). Cela s'explique avant tout par un traitement salarial plus égalitaire, mais également par une plus grande similitude des caractéristiques entre femmes et hommes.

DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL, SELON LE SECTEUR, EN 2022

CONTRIBUTION EN POINT DE POURCENT CANTON DE GENÈVE

	Secteur privé	Secteur public
Effet caractéristiques		
Âge (1)	- 0,5	- 0,5
Ancienneté (1)	- 0,3	- 0,2
Niveau de formation	1,0	0,6
État matrimonial	- 0,3	- 0,1
Origine	0,4	0,1
Groupe de professions	0,1	1,7
Position professionnelle (2)	- 2,3	- 3,2
Taille de l'entreprise	- 0,1	0,1
Branche économique	- 2,4	- 0,9
Taux d'occupation	0,1	0,0
Modalité de rémunération	- 0,2	0,0
Type de contrat	0,0	0,0
Accord salarial	0,1	- 0,3
Ensemble des variables	- 4,2	- 2,8
Effet rémunération		
Constante	- 14,1	2,4
Âge (1)	0,6	- 1,8
Ancienneté (1)	0,4	- 1,2
Niveau de formation	0,9	- 4,1
Groupe de professions	6,5	2,4
Position professionnelle (2)	0,1	0,0
Ensemble des variables	- 6,7	- 2,5
Effet d'interaction		
Groupe de professions	0,1	0,1
Branche économique	0,4	0,1
Autres variables	0,2	0,0
Ensemble des variables	0,7	0,3
ÉCART SALARIAL TOTAL		
(moyenne géométrique)	- 10,0	- 5,0

(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

4. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL SELON LE QUANTILE

Ce chapitre propose une analyse de l'écart salarial selon les quantiles.

Dans le chapitre 2, l'analyse a montré que l'écart salarial varie selon le segment de la distribution observé. Au milieu de la distribution (autour de la médiane) l'écart salarial est faible, alors qu'il est plus marqué dans les extrémités de la distribution, surtout dans le haut de cette dernière.

Potentiellement, les écarts salariaux dans divers segments de la distribution s'expliquent par différents mécanismes. Dans ce chapitre, une méthode de décomposition analogue à celle proposée dans le chapitre 3 mais applicable à l'écart selon le quantile est utilisée. Cela permettra d'identifier les mécanismes spécifiques à chaque segment de la distribution. Pour une description détaillée de la méthode, voir l'annexe A.5.

La partie 4.1 évalue la contribution des effets caractéristiques, rémunération et d'interaction pour tous les vingtiles (centiles multiples de 5). La partie 4.2 analyse l'écart salarial à la médiane (C50). La partie 4.3 présente les résultats pour le haut de la distribution (plafond de verre : C75 et C90), la partie 4.4 pour le bas (plancher collant : C10) et la partie 4.5 pour le premier quartile (C25).

4.1 Résultats généraux

Le graphique G 07 montre la décomposition de l'écart salarial en trois effets pour tous les centiles multiples de cinq.

L'**effet caractéristiques** mesure l'impact des divergences de caractéristiques entre femmes et hommes sur l'écart salarial selon les quantiles. Par exemple, l'effet caractéristiques s'établit à + 2,0 % pour la médiane (C50) et à - 4,0 % pour le troisième quartile (C75), c'est-à-dire que si les femmes et les hommes étaient rémunérés de la même manière, le salaire médian des femmes serait 2,0 % plus élevé que celui des hommes et le troisième quartile des salaires des femmes serait 4,0 % inférieur à celui des hommes.

L'effet caractéristiques varie fortement selon le quantile. Dans le bas de la distribution, les femmes sont désavantagées en termes de profil (C5 à C20, l'effet caractéristiques se situe entre - 0,6 % et - 1,2 %). Au milieu de la distribution (C25 à C60), les femmes ont des profils plus avantageux que les hommes (au C45, l'effet caractéristiques s'élève à + 2,6 %). Puis dans le haut de la distribution, l'effet caractéristiques joue de plus en plus en défaveur des femmes, atteignant - 12,9 % au 95^e centile.

L'**effet rémunération** mesure l'impact de l'inégalité de traitement salarial sur l'écart de salaire selon les divers quantiles. Par exemple, pour la médiane (C50), l'effet rémunération est de - 3,9 %. Autrement dit, si les femmes et les hommes avaient les mêmes caractéristiques, le salaire médian des femmes serait inférieur de 3,9 % à celui des hommes.

L'effet rémunération est plus uniforme à travers les différents segments de la distribution que l'effet caractéristiques. Pour les centiles C5 à C75, il oscille entre - 3,9 % et - 5,6 %. Au-delà du 75^e centile, en revanche, l'inégalité de traitement salarial s'amplifie et l'effet rémunération atteint - 13,2 % au 95^e centile.

En fin de compte, jusqu'au 70^e centile, l'effet rémunération domine l'effet caractéristiques. C'est-à-dire que pour la plupart de la distribution, l'écart salarial entre femmes et hommes est avant tout le résultat d'un traitement salarial inégal. Au-dessus du 70^e centile, l'effet caractéristiques et l'effet rémunération augmentent conjointement.

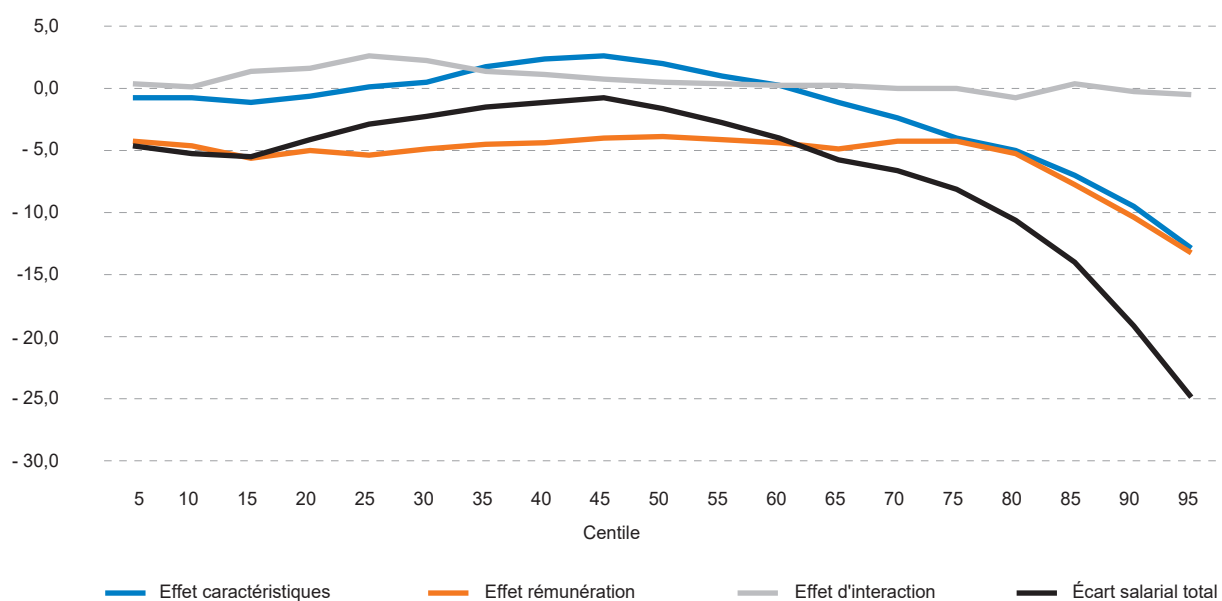
L'**effet d'interaction** entre caractéristiques et rémunération est généralement proche de zéro. Néanmoins, entre le 15^e et le 40^e centile, il est supérieur à + 1,0 %, atteignant un maximum de + 2,6 % au C25. Dans cette partie de la distribution, l'inégalité de traitement est donc moins marquée dans les domaines (branches, professions, secteurs etc.) où les femmes sont proportionnellement plus nombreuses.

Comme pour la moyenne, les effets peuvent être analysés selon la contribution de chaque variable. Le tableau T 03 fournit les résultats détaillés pour les quantiles principaux.

Certains effets concernent particulièrement les quantiles du bas ou du milieu de la distribution, alors que d'autres influencent plus fortement le haut de la distribution. Les prochaines parties présentent les particularités pour les divers quantiles sans pour autant discuter l'effet de chaque variable pour tous les quantiles.

Écart salarial selon les quantiles

Dans les deux tiers inférieurs de la distribution, l'écart salarial est avant tout le résultat d'une inégalité de traitement salarial (effet rémunération). Dans le haut de la distribution, les effets caractéristiques et rémunération sont d'égale importance et augmentent fortement.



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

4.2 L'écart salarial à la médiane (C50)

Le salaire médian des femmes est 1,6 % inférieur à celui des hommes.

Cet écart est uniquement le résultat d'un traitement salarial inégalitaire. L'effet rémunération total s'établit à - 3,9 %. L'inégalité de rémunération a surtout trait au salaire de base théorique (effet de la constante : - 6,2 %). Cet effet est légèrement renforcé par une moindre valorisation des fonctions à responsabilités chez les femmes (- 0,6 %) et partiellement contrebalancé par la rémunération des compétences (groupes de professions : + 1,5 %), du niveau de formation (+ 1,1 %), de l'expérience (âge : + 0,3 %) et de l'ancienneté (+ 0,2 %).

L'effet caractéristiques total s'établit à + 2,0 %. Il est le résultat de plusieurs effets opposés. Les principales variables contribuant à réduire le salaire médian des femmes vis-à-vis de celui des hommes sont la branche économique (- 2,5 %) et la position professionnelle (- 2,1 %). Néanmoins, ces effets sont plus que compensés par ceux liés aux variables groupe de professions (+ 2,6 %; cette variable mesure aussi le niveau de compétences), secteur public ou privé (+ 1,9 %) et niveau de formation (+ 1,5 %). Autrement dit, le faible écart salarial à la médiane s'explique avant tout par le fait que les femmes disposent d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes, qu'elles exercent plus souvent des professions avec un haut niveau de compétences et qu'elles travaillent plus souvent dans le secteur public.

L'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération s'établit à + 0,5 %. Autrement dit, l'inégalité salariale est moins forte dans les branches économiques et les professions où les femmes sont surreprésentées.

Écart salarial à la médiane : - 1,6 %

L'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible au milieu de la distribution (à la médiane). Cela s'explique avant tout par un effet caractéristiques positif (+ 2,0 %) qui contrebalance l'inégalité de traitement (effet rémunération : - 3,9 %). Cet effet caractéristiques positif provient du fait que les femmes disposent d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes, qu'elles exercent plus souvent des professions avec un haut niveau de compétences et qu'elles travaillent plus souvent dans le secteur public.

DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL SELON LES QUANTILES, EN 2022

T 03

CONTRIBUTION EN POINT DE POURCENT

CANTON DE GENÈVE

	C10	C25	C50	C75	C90
Effet caractéristiques					
Âge (1)	- 0,2	- 0,3	- 0,4	- 0,4	- 0,3
Ancienneté (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Niveau de formation	0,5	1,1	1,5	1,4	1,3
État matrimonial	0,0	0,0	0,0	- 0,3	- 0,8
Origine	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5
Groupe de professions	- 0,9	0,0	2,6	1,6	0,3
Taille de l'entreprise	0,5	0,4	0,4	- 0,1	- 0,1
Position professionnelle (2)	- 0,7	- 1,0	- 2,1	- 3,6	- 6,3
Branche économique	- 0,6	- 1,9	- 2,5	- 3,1	- 3,6
Secteurs privé ou public	0,4	1,6	1,9	0,6	- 0,8
Taux d'occupation	- 0,5	- 0,2	0,5	- 0,1	0,4
Modalité de rémunération	0,4	0,0	- 0,3	- 0,4	- 0,3
Type de contrat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accord salarial	0,0	0,0	0,0	0,0	- 0,1
Total	- 0,7	0,1	2,0	- 4,0	- 9,5
Effet rémunération					
Constante (salaire de base)	- 14,5	- 18,7	- 6,2	- 4,2	- 10,5
Âge (1)	- 13,5	- 0,4	0,3	1,4	7,5
Ancienneté (1)	- 0,8	0,1	0,2	1,7	- 4,5
Niveau de formation	0,1	3,0	1,1	- 1,1	1,0
Groupe de professions	29,5	11,8	1,5	- 0,1	- 1,5
Position professionnelle (2)	0,3	1,4	- 0,6	- 2,0	- 2,1
Total	- 4,7	- 5,4	- 3,9	- 4,3	- 10,4
Effet d'interaction					
Groupe de professions	0,5	0,9	0,2	- 0,3	- 0,6
Position professionnelle (2)	- 0,1	- 0,2	0,0	0,1	0,5
Branche économique	0,3	1,5	0,5	- 0,2	- 0,1
Autres variables	- 0,5	0,3	- 0,2	0,2	- 0,1
Total	0,1	2,6	0,5	- 0,1	- 0,3
ÉCART SALARIAL TOTAL	- 5,3	- 2,9	- 1,6	- 8,1	- 19,2

(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Pour une description de la méthode, voir annexe A.5.

La décomposition est basée sur un modèle logarithmique. Les effets logarithmiques sont additifs. Les effets en pourcent ne le sont pas.

Ainsi la somme des effets en pourcent ne correspond pas exactement à l'écart total.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

4.3 Le plafond de verre (C75 et C90)

L'écart salarial entre femmes et hommes est particulièrement marqué dans le haut de la distribution (- 8,1 % au troisième quartile et - 19,2 % au neuvième décile).

Ce phénomène est souvent associé à la métaphore du plafond de verre. Celle-ci traduit l'idée qu'il y aurait un certain nombre d'obstacles invisibles qui empêchent les femmes d'accéder à des positions de haut niveau et particulièrement bien rémunérées.

Effectivement, la position professionnelle exerce un impact marqué sur l'écart salarial dans le haut de la distribution. Au troisième quartile, l'effet caractéristiques lié à la position professionnelle s'établit à - 3,6 % et au neuvième décile à - 6,3 %. À cela s'ajoute un effet rémunération négatif (- 2,0 % au C75 et - 2,1 % au C90) lié à cette variable. Ainsi, non seulement les femmes se retrouvent moins souvent à des postes de cadres que les hommes, mais de surcroît, la prime associée aux postes à responsabilités est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Au final, ces deux effets associés à la variable position professionnelle génèrent à eux seuls un écart de - 8,3 % entre le neuvième décile des salaires des femmes et celui des hommes, soit plus de 40 % du total de l'écart salarial observé pour ce quantile. Au troisième quartile, c'est 5,5 %, soit 64 % du total de l'écart salarial.

L'effet caractéristiques lié à la branche économique contribue aussi fortement en défaveur des femmes. Les branches qui exercent l'effet le plus marqué sur l'écart au neuvième décile sont d'une part l'enseignement et la santé où les femmes sont surreprésentées et dont les niveaux de salaire sont faibles compte tenus des profils du personnel, ainsi que d'autre part les services financiers et le commerce de gros (qui regroupent la plupart des activités du négoce de matières premières) où les femmes sont sous-représentées et dont les salaires sont particulièrement élevés.

Contrairement aux autres quantiles, l'effet caractéristiques lié au fait que les femmes travaillent plus souvent dans le secteur public réduit le neuvième décile des salaires des femmes par rapport à celui des hommes (- 0,8 %). Cela s'explique par le fait que l'échelle salariale du secteur public est plus homogène que celle du secteur privé. Ainsi, dans le haut de la distribution, les salaires du public sont faibles comparés à ceux du secteur privé.

Au final, l'effet caractéristiques s'établit à - 4,0 % au troisième quartile et à - 9,5 % au neuvième décile.

L'effet rémunération s'accroît également dans l'extrémité supérieure de la distribution (- 10,4 % au C90). Outre le fort effet rémunération négatif lié à la constante (- 10,5 %) et l'effet lié à la position professionnelle déjà mentionné, deux autres effets viennent renforcer encore l'effet rémunération au neuvième décile. Premièrement, l'ancienneté est moins valorisée chez les femmes que chez les hommes (- 4,5 %). Deuxièmement, et c'est une particularité du haut de la distribution, le niveau de compétences est moins bien rémunéré chez les femmes (effet de la variable groupe de professions : - 1,5 %). Ces effets sont partiellement contrebalancés par les effets rémunération liés à l'expérience (mesurée par l'âge : + 7,5 % au C90) et au niveau de formation (+ 1,0 % au C90).

En conclusion, les résultats concernant les quantiles du haut de la distribution corroborent l'existence d'un phénomène de plafond de verre puisque l'écart salarial parmi les hauts salaires s'explique avant tout par le fait que les femmes accèdent moins souvent aux positions de très haut niveau.

Le plafond de verre

L'écart salarial augmente fortement dans le haut de la distribution (- 8,1 % au C75 et - 19,2 % au C90). Cet écart dépend en grande partie de la position professionnelle : non seulement les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilités que les hommes mais les fonctions de responsabilités sont également moins bien valorisées chez les femmes. Ces résultats se résument avec la métaphore du plafond de verre. Par ailleurs, les femmes sont moins souvent présentes dans les branches avec un très haut niveau de salaire.

4.4 Le plancher collant (C10)

À l'opposé, au premier décile, l'écart salarial entre femmes et hommes atteint 5,3 %. Il est avant tout le résultat d'une inégalité de traitement salarial. L'effet rémunération s'y établit à - 4,7 %.

Cette inégalité concerne non seulement le salaire de base, qui est 14,5 % plus bas chez les femmes que chez les hommes, mais également la trajectoire de progression au long de la carrière (effet lié à l'âge : - 13,5 %). Dans ce segment de la distribution, les femmes commencent leur carrière avec un salaire plus bas que les hommes, mais leur rémunération progresse également moins vite au fil des années de sorte que l'écart salarial se creuse.

Ce résultat suggère l'existence d'un plancher collant, résultant de barrières tels que des stéréotypes ou un manque de reconnaissance qui limite la progression salariale des femmes au long de leur carrière. Contrairement au plafond de verre qui est avant tout un effet caractéristiques, le plancher collant est donc plutôt un effet rémunération.

L'effet rémunération est le plus marqué dans les professions élémentaires et se réduit nettement dans les professions qui demandent un niveau de compétences plus élevé. Au premier décile, les professions élémentaires sont surreprésentées. Ainsi, l'effet rémunération lié aux groupes de professions est positif et particulièrement marqué (+ 29,5 %).

L'effet caractéristiques s'établit à - 0,7 % et provient de plusieurs variables, notamment des groupes de professions, de la position professionnelle, de la branche économique et du taux d'occupation.

Le plancher collant

Dans le bas de la distribution, l'écart salarial est avant tout le résultat d'une inégalité de traitement salarial. Dans ce segment de la distribution, non seulement les femmes commencent leur carrière avec un salaire plus bas que les hommes, mais leur rémunération progresse également moins vite au fil des années de sorte que l'écart salarial se creuse. Ces résultats sont illustrés par la métaphore du plancher collant.

4.5 Des univers parallèles (C25)

Au premier quartile de la distribution salariale, l'écart de salaire entre femmes et hommes présente une configuration particulière : l'effet d'interaction y est nettement positif, ce qui contribue à réduire l'écart salarial.

Cet effet résulte d'une concordance atténuante entre la segmentation genrée du marché du travail et les structures de rémunérations divergentes. Les femmes et les hommes sont répartis dans des branches économiques et des groupes de professions distincts, mais cette répartition s'opère de telle sorte que les femmes sont davantage présentes dans des segments où les écarts de rémunération entre les sexes sont relativement plus faibles. À l'inverse, elles sont sous-représentées dans les segments où ces écarts sont les plus marqués.

Deux types de configurations contribuent à l'effet d'interaction positif observé au premier quartile.

Premièrement, dans certains secteurs, comme la construction ou certaines branches industrielles, les femmes sont peu présentes et les salaires féminins sont comparativement moins favorables. Ainsi, la sous-représentation limite l'impact des écarts de rémunération sur l'écart salarial.

Deuxièmement, dans certaines branches (par exemple la santé et l'enseignement) ou professions (par exemple les emplois administratifs ou de services), les femmes sont largement majoritaires et les écarts de rémunération sont plus faibles que dans la majeure partie des branches. Ainsi, la surreprésentation féminine dans ces domaines renforce l'effet des traitements salariaux plus égalitaires.

Au final, autour du 25^e centile, les femmes et les hommes évoluent dans des univers professionnels parallèles caractérisés par une spécialisation genrée et des structures de rémunération différenciées. Cette concordance entre spécialisation professionnelle et structure des rémunérations génère un effet d'interaction positif (+ 2,6 %) qui compense en partie l'effet rémunération pur (- 5,4 %) et réduit ainsi l'écart salarial dans ce segment de la distribution.

Des univers parallèles

Au 25^e centile, l'effet rémunération pur (- 5,4 %) est en partie compensé par un effet d'interaction positif très marqué (+ 2,6 %). Dans ce segment de la distribution, les femmes et les hommes évoluent dans des univers professionnels parallèles caractérisés par une double-différenciation : insertion genrée dans le marché de l'emploi et structure de rémunérations différenciée. Ici, ségrégation et rendements inégaux s'articulent de sorte à réduire l'impact des inégalités.

ANNEXES

A.1 Variables et modalités retenues dans les analyses économétriques

Dans les chapitres 3 et 4, l'analyse tient compte de l'ensemble des informations pertinentes disponibles dans l'enquête (variables explicatives). Le tableau A 01 en dresse la liste. Les variables sont classées en quatre groupes : les caractéristiques de la personne salariée, les caractéristiques du poste, les caractéristiques de l'entreprise et les conditions d'emploi. Cette section donne quelques indications sur la portée et les limites de certaines variables.

Une limite dont souffrent la majeure partie des analyses de ce type réside dans le fait que l'**expérience professionnelle** est compliquée à mesurer. L'appréciation de cette dernière est souvent subjective et la récolte de cette information est difficile dans la pratique, de sorte que les enquêtes privilégient généralement l'utilisation de l'**âge** de la personne. En effet, cette information est objectivement mesurable, facile à relever et il s'avère que l'âge est fortement corrélé avec l'expérience professionnelle. Il peut donc servir d'approximation pour cette dernière, mais il reste une mesure imparfaite.

Afin de tenir compte du fait que la relation entre âge (ou expérience professionnelle) et salaire n'est pas linéaire – c'est-à-dire que le salaire augmente rapidement en début de carrière alors que la progression ralentit par la suite –, le terme quadratique de l'âge est également introduit dans les modèles estimés ici. Cette spécification est également appliquée à la variable **ancienneté**.

Le **niveau de formation** indique le plus haut niveau de formation achevée indépendamment de la question de savoir si cette formation est utile au poste occupé. Par ailleurs, cette variable ne fait pas de distinction entre différentes filières de formation universitaires ou professionnelles.

L'**état matrimonial** et l'**origine/permis** de la personne salariée ne constituent pas nécessairement des critères objectifs pour la détermination des salaires. Cependant, une relation statistiquement significative est observée entre ces variables et le niveau de salaire. De ce fait, il est préférable de les inclure dans l'analyse.

La variable **groupe de professions** se limite à un niveau relativement agrégé : le niveau 1 de la classification [CH-ISCO-19](#). Le choix de se limiter au niveau 1 a été fait pour deux raisons. Premièrement, bon nombre de personnes salariées de l'enquête n'ont pas pu être attribuées à un groupe plus précis (groupe de niveau 2). Deuxièmement, le niveau 2 de la classification fait intervenir les domaines d'activité (par exemple la santé, l'enseignement, l'agriculture, la construction etc.). De ce fait, le niveau 2 de la classification présente une certaine correspondance avec la variable **branche économique**, ce qui limite la plus-value informative du niveau 2 et peut même poser problème pour la distinction des effets des deux variables « groupe de professions » et « branche économique » (potentiels problèmes de colinéarité).

L'enquête suisse sur la structure des salaires comporte également une variable **niveau de compétences**. Mais les niveaux de compétences sont déduits des groupes de professions (voir tableau A01). Autrement dit, en incluant la variable groupe de professions, l'analyse tient implicitement compte du niveau de compétences.

La **position professionnelle** exerce un effet marqué sur le salaire. Or, cet effet varie selon la taille de l'entreprise. À titre d'exemple, comparé à une entreprise de moins de 20 emplois, une position de cadre dans une grande entreprise implique des responsabilités et des exigences plus importantes. Afin d'en tenir compte, une variable d'**interaction entre la position professionnelle et la taille de l'entreprise** est prise en compte. La variable **taille de l'entreprise** est également introduite pour elle-même dans l'analyse.

Les niveaux de salaire se distinguent entre les **secteurs privé et public**. De ce fait, l'analyse pour l'ensemble de l'économie inclut la variable **privé-public**. Cependant, de manière générale, il s'avère que la fixation des salaires se distingue entre les deux secteurs, c'est-à-dire que les effets de certaines caractéristiques sont différents d'un secteur à l'autre. De ce fait, dans la partie 3.3, une analyse séparée des deux secteurs est effectuée.

Certaines catégories de la variable **branche économique** ont été groupées de sorte à former des agrégats avec suffisamment de personnes salariées de chaque sexe. Ces agrégations sont nécessaires car certaines branches avec une faible importance sur le marché du travail genevois ne comptent pas suffisamment d'entreprises et de personnes salariées dans l'échantillon. De ce fait, les niveaux de salaires de ces branches détaillées ne pourraient pas être estimés avec suffisamment de robustesse.

Différentes variables concernant les **conditions d'emploi** (le taux d'occupation, la modalité de rémunération, le type de contrat et la soumission ou non à un accord salarial collectif) sont également corrélées avec le salaire.

D'autres facteurs qui peuvent influencer sur le salaire ne sont pas mesurables ou ne sont pas connus, par exemple la maîtrise des langues ou de certains outils, le capital social, la motivation, la disponibilité. Cette problématique, connue sous le nom de **variables omises**, peut limiter le pouvoir explicatif du modèle statistique. Mais, en l'occurrence, il s'avère que les modèles estimés retenus ont un pouvoir explicatif tout à fait acceptable.

Les variables omises ou l'imprécision des variables explicatives utilisées peuvent aussi biaiser les résultats de la décomposition de l'écart salarial. Ce biais concernerait l'importance relative de l'effet caractéristiques, de l'effet rémunération et de l'effet d'interaction, mais il ne concernerait pas l'écart salarial total qui, lui, ne dépend pas de la spécification du modèle statistique. Soulignons aussi que ce biais pourrait être en faveur de l'un ou de l'autre des effets.

VARIABLES EXPLICATIVES RETENUES DANS LES ANALYSES ÉCONOMÉTRIQUES

A 01

Caractéristiques de la personne salariée

Âge

Âge moins 18 ans
(Âge moins 18 ans)²/100

Ancienneté

Ancienneté dans l'entreprise
(Ancienneté dans l'entreprise)²/100

Niveau de formation

Haute école universitaire
Ecole professionnelle supérieure / HES
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement
Maturité
Apprentissage complet (CFC)
Formation acquise en entreprise
Sans formation prof. complète

État matrimonial

Célibataire
Marié
Divorcé, veuf

Origine/permis

Suisse
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)
Permis d'établissement (Cat. C)
Permis frontalier (Cat. G)

Caractéristiques du poste

Groupe de professions / Niveau de compétences (NC1 à NC4)

Directeurs, cadres de direction et gérants (NC 4)
Professions intellectuelles et scientifiques (NC 4)
Professions intermédiaires (NC 3)
Employés de type administratif (NC 2)
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (NC 2)
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture (NC 2)
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage (NC 2)
Professions élémentaires (NC 1)

Position professionnelle

Cadre moyen ou supérieur
Cadre inférieur
Responsable de l'exécution des travaux
Personne sans fonction de cadre

Variable d'interaction Position professionnelle × Taille de l'entreprise

Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise de 20 à 49 emplois
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise de 50 à 249 emplois
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise de 250 à 999 emplois
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise de 1000 emplois ou +
Cadre inférieur dans une entreprise de 20 à 49 emplois
Cadre inférieur dans une entreprise de 50 à 249 emplois
Cadre inférieur dans une entreprise de 250 emplois à 999 emplois
Cadre inférieur dans une entreprise de 1000 emplois ou +
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise de 20 à 49 emplois
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise de 50 à 249 emplois
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise de 250 à 999 emplois
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise de 1000 emplois ou +
Personnel sans fonction de cadre ou d'une entreprise avec moins de 20 emplois

Caractéristiques de l'entreprise

Secteurs privé ou public

Secteur public
Secteur privé

Taille de l'entreprise

moins de 20 emplois
20 à 49 emplois
50 à 249 emplois
250 emplois à 999 emplois
1000 emplois ou plus

Branche économique

Industrie alimentaire, boissons et tabacs
Indus. du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux
Industries chimique et pharmaceutique
Industries horlogère, électronique et informatique
Industries des machines des équipements électriques et du matériel de transport
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets
Construction
Commerce de gros (y c. commerce et réparation d'automobiles et motocycles)
Commerce de détail
Transports et entreposage
Activités de poste et de courrier
Hébergement et restauration
Edition, audiovisuel et diffusion
Télécommunication, services informatiques

Branche économique (suite)

Services financiers
Assurance
Activités immobilières
Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie
Recherche et développement scientifique, activités spécialisées et techniques
Services administratifs et de soutien
Activités liées à l'emploi (y compris personnel placé par des agences de placement)
Administration publique, défense et sécurité sociale
Enseignement
Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale
Arts, spectacles et activités récréatives
Activités des organisations associatives, réparations de biens personnels
Autres services personnels

Conditions d'emploi

Taux d'occupation

moins de 20 %
20% à 49%
50% à 89%
90% ou plus

Modalité de rémunération

Salaire horaire
Salaire mensuel

Type de contrat

Contrat à durée indéterminée
Contrat à durée déterminée

Accord salarial

Contrat individuel
Accord salarial collectif

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

A.2 Moyenne arithmétique et moyenne géométrique

La moyenne arithmétique et la médiane sont des mesures dites de « tendance centrale ». Il en existe une autre : la moyenne géométrique. Celle-ci correspond à la n -ième racine du produit des valeurs. La moyenne géométrique est toujours inférieure ou égale à la moyenne arithmétique. Par ailleurs, elle est moins sensible aux valeurs très élevées que la moyenne arithmétique. De ce fait, la moyenne géométrique est plus « représentative » de l'ensemble de la distribution que la moyenne arithmétique.

$$\text{Moyenne arithmétique} = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^N y_k$$

$$\text{Moyenne géométrique} = \sqrt[n]{\prod_{k=1}^N y_k}$$

$$= \sqrt[n]{y_1 \cdot y_2 \cdot \dots \cdot y_N}$$

$$= e^{\frac{1}{n} \sum_{k=1}^N \ln y_k}$$

La moyenne géométrique se prête particulièrement bien aux analyses économétriques telles que la décomposition de l'écart salarial. En effet, afin d'améliorer l'ajustement du modèle statistique, l'estimation d'une équation salariale se fait généralement avec des données transformées – c'est-à-dire que l'analyse porte non pas sur les salaires mais sur les logarithmes des salaires ; les résultats sont ensuite retransformés en prenant l'exponentielle.

A.3 Présentation de la méthode de décomposition de l'écart salarial moyen

L'analyse du chapitre 3 est une version de la méthode de décomposition dite d'Oaxaca et Blinder qui tient son nom des auteurs qui ont développé cette approche dans les années 1970¹. Par la suite, divers chercheurs ont proposé des variantes². Ces méthodes restent très répandues pour l'analyse de l'inégalité salariale entre différents groupes (typiquement les femmes et les hommes ou les ressortissants nationaux et les étrangers).

Le graphique A 02 résume la méthode en trois étapes.

Étape 1 : Estimation d'équations salariales

La première étape consiste à analyser le traitement salarial des femmes et des hommes. À cette fin, plusieurs modèles statistiques sont estimés à partir des données de l'enquête. Ces modèles, aussi appelés « équations salariales », permettent de mesurer comment les caractéristiques des personnes salariées influent sur leur salaire.

En quelque sorte, une équation salariale cherche à déceler comment sont fixés les salaires. Ainsi, elle fournit une série de paramètres qui permettent de prédire le salaire d'une personne en fonction de ses caractéristiques personnelles, des caractéristiques du poste qu'elle occupe et de l'entreprise où elle travaille, ainsi que des conditions d'emploi.

Ces « prédictions » ne sont jamais exactes pour chaque cas individuel. Mais pour l'ensemble des observations, les erreurs de « prédiction » se compensent (leur somme est égale à zéro).

Trois équations salariales distinctes sont estimées (voir graphique A 02, étape 1) :

- L'équation salariale des hommes est définie par un vecteur de paramètres β_H . Elle est estimée à partir des observations des personnes salariées de sexe masculin uniquement.
- L'équation salariale des femmes est définie par un vecteur de paramètres β_F . Elle est estimée à partir des observations des personnes salariées de sexe féminin uniquement.
- L'équation salariale neutre est définie par un vecteur de paramètres β_N . Elle est estimée à partir de l'ensemble des observations, femmes et hommes confondus.

Les paramètres d'une équation salariale permettent non seulement de « prédire » le salaire d'un individu en fonction de ses caractéristiques particulières, mais

¹ Alan Stuart Blinder, "Wage discrimination: reduced form and structural estimates" in *Journal of Human Resources*, 1973, p.435-455. Ronald Oaxaca, Male-female wage differentials in urban labor markets in *International Economic Review*, 1973, p. 693-709.

² Pour une discussion des diverses méthodes voir : Béatrice Boutchenik, Elise Coudin et Sophie Maillard, Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) *Méthodologie statistique* M 2019/01 ; Ben Jann, "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models" in *The Stata Journal*, 8(4), 2008, p. 453-479.

également de calculer le salaire moyen de chaque groupe (les femmes et les hommes) en fonction de la distribution des caractéristiques observées. Par exemple, le salaire moyen des hommes $E(X_H)$ est obtenu en multipliant les paramètres β_H de l'équation salariale des hommes avec les caractéristiques observées des hommes $E(X_H)$. De même, le salaire moyen des femmes $E(Y_F)$ est calculé en multipliant les paramètres β_F de l'équation salariale des femmes avec les caractéristiques observées des femmes $E(X_F)$. L'**écart salarial total**, qui s'élève à - 7,4 % (voir graphique A 02, partie A), est le résultat de l'écart entre ces deux moyennes

Étape 2 : Estimation de salaires moyens contrefactuels

Les paramètres des équations salariales peuvent également être utilisés pour estimer des salaires moyens contrefactuels. Par exemple, l'hypothèse que toutes les personnes, hommes et femmes, reçoivent le même traitement salarial (voir graphique A 02, partie B) peut être faite. Dans un premier temps, les paramètres β_N de l'équation salariale neutre sont multipliés avec les seules caractéristiques observées des hommes $E(X_H)$ afin d'estimer le salaire moyen contrefactuel des hommes. Dans un deuxième temps, ces mêmes paramètres β_N de l'équation salariale neutre sont multipliés avec les seules caractéristiques observées des femmes $E(X_F)$ afin d'estimer le salaire moyen contrefactuel des femmes. Puisque les deux groupes ont reçu un traitement salarial égal (celui de l'équation salariale neutre), l'écart entre ces deux salaires moyens provient alors du seul fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes caractéristiques. Cet écart est appelé **effet caractéristiques**. Il s'établit à - 2,3 %. La formule de l'effet caractéristiques se trouve dans l'étape 3 du graphique A 02. Elle repose sur les différences de caractéristiques $\{E(X_F) - E(X_H)\}$ valorisées par l'équation salariale neutre β_N .

Alternativement, l'hypothèse que les femmes et les hommes ont les mêmes caractéristiques (celles observées pour l'ensemble des personnes salariées : $E(X_N)$) tout en recevant un traitement salarial différencié (voir graphique A 02, partie C) peut être

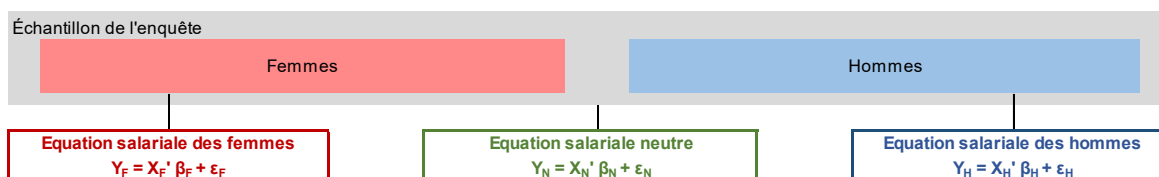
faite. Le salaire moyen contrefactuel des hommes est calculé en multipliant la distribution des caractéristiques de l'ensemble des personnes salariées $E(X_N)$ avec les paramètres de l'équation salariale des hommes β_H . Le salaire moyen contrefactuel des femmes est calculé en multipliant cette même distribution des caractéristiques $E(X_N)$ avec les paramètres de l'équation salariale des femmes β_F . Puisque les mêmes caractéristiques ont été attribuées aux hommes et aux femmes (celles observées pour l'ensemble des personnes salariées), l'écart entre ces deux salaires moyens contrefactuels s'explique uniquement par le fait que les femmes et les hommes ne reçoivent pas le même traitement salarial. Cet écart est appelé **effet rémunération**. Il s'élève à - 5,7 %. La formule de l'effet rémunération se trouve dans l'étape 3 du graphique A 02. Elle repose sur les différences de traitement salarial ($\beta_F - \beta_H$) pondérées par les caractéristiques de l'ensemble de la population active $E(X_N)$.

Étape 3 : Décomposition complète de l'écart salarial entre femmes et hommes

Un troisième effet contribue à l'écart salarial entre femmes et hommes. C'est l'**effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération** qui mesure l'écart salarial résiduel non pris en compte par les effets caractéristiques et rémunération *purs*. Les effets d'interaction résultent de différences de caractéristiques et de rémunération *simultanées*. La formule, indiquée dans l'étape 3 du graphique A 02, fait donc interagir les différences de caractéristiques avec les différences de rémunération : $\{E(X_F) - E(X_N)\}'(\beta_F - \beta_N)$ et $\{E(X_H) - E(X_N)\}'(\beta_H - \beta_N)$.

Ensemble, ces trois effets fournissent une décomposition complète de l'écart salarial entre femmes et hommes. Par ailleurs, les trois effets peuvent être calculés par rapport à chaque variable/modalité séparément. Ainsi, il est possible d'évaluer la contribution de chaque variable à l'écart salarial entre femmes et hommes. Les résultats présentés dans les graphiques G 05 et G 06 ainsi que dans les tableaux T 01 et T 02 sont le résultat d'une telle décomposition détaillée selon les variables.

ÉTAPE 1 : ESTIMATION DES ÉQUATIONS SALARIALES



A. Salaires moyens effectifs

	Logarithme du salaire	Salaire
Ensemble: $E(Y_N) = E(X_N' \beta_N + \varepsilon_N)$	$E(X_N)' \beta_N = 8,966$	$e^{8,966} = 7\,833$
Femmes: $E(Y_F) = E(X_F' \beta_F + \varepsilon_F)$	$E(X_F)' \beta_F = 8,923$	$e^{8,923} = 7\,503$
Hommes: $E(Y_H) = E(X_H' \beta_H + \varepsilon_H)$	$E(X_H)' \beta_H = 9,000$	$e^{9,000} = 8\,101$
		- 7,4 % Ecart salarial total

ÉTAPE 2 : ESTIMATION DE SALAIRES MOYENS CONTREFACTUELS

B. Salaires moyens contrefactuels sous l'hypothèse d'un traitement salarial égal (équation salariale neutre)

Femmes: $E(Y_F^{FN})$	$E(X_F)' \beta_N = 8,953$	$e^{8,953} = 7\,730$
Hommes: $E(Y_H^{HN})$	$E(X_H)' \beta_N = 8,976$	$e^{8,976} = 7\,914$
		- 2,3 % Effet caractéristiques

C. Salaires moyens contrefactuels sous l'hypothèse de caractéristiques égales

Femmes: $E(Y_F^{NF})$	$E(X_N)' \beta_F = 8,924$	$e^{8,924} = 7\,513$
Hommes: $E(Y_H^{NH})$	$E(X_N)' \beta_H = 8,983$	$e^{8,983} = 7\,966$
		- 5,7 % Effet rémunération

ÉTAPE 3 : DÉCOMPOSITION COMPLÈTE DE L'ÉCART SALARIAL

		Formule	Différence entre les logarithmes du salaire		Contribution à l'écart salarial, en %
	Effet caractéristiques	$\{E(X_F) - E(X_H)\}' \beta_N$	- 0,023	==>	$100 \times (e^{-0,023} - 1) = - 2,3$
plus	Effet rémunération	$E(X_N)' (\beta_F - \beta_H)$	- 0,059	==>	$100 \times (e^{-0,059} - 1) = - 5,7$
plus	Effet d'interaction	$\{E(X_F) - E(X_N)\}' (\beta_F - \beta_N) - \{E(X_H) - E(X_N)\}' (\beta_H - \beta_N)$	+ 0,005	==>	$100 \times (e^{-0,005} - 1) = + 0,5$
égal	Écart salarial total	$E(X_F)' \beta_F - E(X_H)' \beta_H$	- 0,077	==>	$100 \times (e^{-0,077} - 1) = - 7,4$

Légende à l'exemple des femmes

Y_F	Logarithmes des salaires des femmes
X_F	Caractéristiques des femmes
β_F	Paramètres de l'équation salariale des femmes
ε_F	Erreur de prédiction de l'équation salariale des femmes
$E(\cdot)$	Espérance mathématique
$E(Y_F)$	Salaire moyen des femmes
$E(X_F)$	Fréquence (variables catégorielles) ou moyenne (variables quantitatives)
$E(\varepsilon_F) = 0$	En moyenne, les erreurs de prédiction sont égales à zéro.
$E(\beta_F) = \beta_F$	L'équation salariale mesure pour chaque caractéristique l'effet moyen sur le salaire.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

A.4 Normalisation des paramètres de régression

Une problématique de la décomposition détaillée de l'effet rémunération réside dans le fait que le choix de la catégorie de référence du modèle de régression linéaire exerce une influence sur les contributions des variables/modalités à l'effet rémunération. Soulignons que l'effet rémunération global, estimé à - 5,7 % dans l'économie genevoise, ne dépend pas du choix de la catégorie de référence.

Divers auteurs proposent de normaliser les variables qui n'ont pas une valeur zéro ou une modalité de référence naturelle³. Dans cette analyse, les variables suivantes sont normalisées (voir tableau A 01) :

- État matrimonial ;
- Origine/permis ;
- Taille de l'entreprise ;
- Branche économique ;
- Secteur privé ou public ;
- Taux d'occupation ;
- Modalité de rémunération ;
- Type de contrat ;
- Accord salarial.

Les paramètres normalisés expriment l'écart en pourcent par rapport au salaire moyen. Par exemple, le paramètre normalisé de la modalité m de la variable k de l'équation salariale des femmes est défini par

$$\beta_{m \in k, F} = \delta_{m \in k, F} - \sum_{m=1}^M E(X_{m \in k, N}) \delta_{m \in k, F}$$

où $\delta_{m \in k, F}$ est le paramètre non standardisé tel qu'estimé par l'analyse de régression linéaire. Le deuxième terme est la moyenne des paramètres de la variable k pondérée par la distribution des caractéristiques X observée parmi l'ensemble des personnes salariées (femmes et hommes confondus).

La constante normalisée est définie par

$$\beta_{0, F} = \alpha_F - \sum_{k=1}^K \sum_{m=1}^M E(X_{m \in k, N}) \delta_{m \in k, F}$$

où $k=[1, \dots, K]$ est l'ensemble des variables normalisées et α_F est la constante non standardisée estimée par l'analyse de régression.

Cette normalisation n'a d'effet ni sur l'écart salarial total, ni sur le résultat global de la décomposition, ni sur les résultats détaillés de l'effet caractéristiques. En revanche, elle implique que l'effet rémunération de chaque variable normalisée soit égal à zéro. Autrement dit, les effets rémunération des différentes modalités se compensent puisque les paramètres

normalisés expriment l'écart par rapport au salaire moyen.

A.5 Décomposition de l'écart salarial selon les quantiles

Dans le chapitre 4, la méthode utilisée est celle proposée par Firpo, Fortin et Lemieux⁴, qui peut être appliquée pour décomposer l'écart salarial selon les quantiles : la décomposition par régression sur fonction d'influence recentrée.

L'approche de cette méthode est analogue à celle de la méthode Oaxaca-Blinder présentée dans l'annexe A.3 et appliquée dans le chapitre 3. Elle repose également sur l'estimation d'équations salariales qui sont ensuite utilisées pour construire des situations contrefactuelles. Néanmoins, la variable dépendante des équations salariales (précédemment le logarithme du salaire) est remplacée par la fonction d'influence recentrée (RIF) d'un quantile du logarithme de salaire.

La fonction d'influence d'un quantile mesure, pour chaque observation, l'influence qu'elle exerce sur le quantile. Elle est définie comme

$$IF(y; q_\tau) = \frac{\tau - 1\{y \leq q_\tau\}}{f_y(q_\tau)}$$

où y est le logarithme du salaire, q_τ est un quantile (par exemple $q_{0,5}$ représente la médiane), $1\{y \leq q_\tau\}$ est une matrice d'identification et $f_y(q_\tau)$ est la fonction de densité du logarithme du salaire évaluée au quantile τ . Cette dernière a été déterminée par une estimation de densité par noyau (kernel). La fonction d'influence recentrée correspond à

$$RIF(y; q_\tau) = q_\tau + IF(y; q_\tau)$$

La RIF peut être calculée pour chaque quantile d'intérêt et avec tous les (sous)-échantillons (ensemble, hommes, femmes).

Une régression RIF correspond ensuite à une régression linéaire des valeurs de la RIF sur la matrice des caractéristiques X . Les caractéristiques et les modalités retenues dans le modèle sont identiques à celles utilisées pour la décomposition de l'écart salarial moyen.

Comme les équations de salaire présentées dans la partie A.3, les régressions RIF estiment comment les caractéristiques influent sur les salaires. Plus précisément, les paramètres des régressions RIF mesurent comment les caractéristiques impactent un quantile de la distribution des salaires au sein d'une population.

Une fois que les paramètres sont estimés, la décomposition de l'écart salarial se fait selon les mêmes formules que pour la décomposition de l'écart salarial moyen.

³ Voir Javier Gardeazabal et Arantza Ugidos, « More on identification in detailed wage decompositions. » In *Review of Economics and Statistics*, 86, 2004, p. 1034-1036 ; Ben Jann, « The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models » in *The Stata Journal*, 8(4), 2008, p. 453-479 ; Myeong-Su Yun, « A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. » In *Economic Inquiry*, 43, 2005 : 766-772.

⁴ Voir Sergio P. Firpo, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux, « Decomposing Wage Distributions Using Recentered Influence Function Regressions » in *Econometrics*, 28(6), 2018.

Lien avec la méthode Oaxaca-Blinder

À noter que pour le cas de la moyenne μ , la fonction d'influence de y est égale à l'écart de y à la moyenne et la fonction d'influence recentrée est égale à y lui-même.

$$IF(y; \mu) = y - \mu$$

$$RIF(y; \mu) = y - \mu + \mu = y$$

De ce fait, la décomposition par régression RIF est une généralisation de la méthode Oaxaca-Blinder présentée dans l'annexe A.3.

A.6 Comparaison avec la méthode de décomposition par pondération

Firpo, Fortin et Lemieux proposent d'intégrer cette méthode dans une approche en deux étapes. La première étape consiste à décomposer l'écart salarial par pondération afin d'identifier les effets de caractéristiques, de rémunération et d'interaction totaux. La deuxième étape, correspond à la décomposition par régression RIF permettant de ventiler les effets par variable. Cette dernière peut être exécutée avec ou sans pondération. Les deux étapes sont illustrées dans le graphique A 03.

Étape 1 : Décomposition de l'écart salarial par pondération

La décomposition par pondération repose également sur la construction de situations contrefactuelles. Cependant, ici, l'approche consiste à modifier non pas le traitement salarial, mais les caractéristiques d'un groupe de population.

Par exemple, les observations des femmes peuvent être pondérées de telle sorte que la distribution des caractéristiques de ce sous-échantillon coïncide avec celle de l'ensemble de la population. Pour ce faire, il faudra attribuer un poids plus important aux observations correspondant à des profils pour lesquels les femmes sont sous-représentées (par exemple ceux des femmes travaillant dans la construction) et un poids plus faible aux observations correspondant à des profils pour lesquels les femmes sont surreprésentées (par exemple ceux des femmes travaillant dans la santé). Cette variable de pondération est appelée $\omega_{F \rightarrow N}$.

De manière analogue, le sous-échantillon des hommes peut être pondéré de telle sorte que la distribution des caractéristiques des hommes coïncide avec celle de l'ensemble de la population. Cette variable de pondération est appelée $\omega_{H \rightarrow N}$.

L'écart entre les salaires médians des deux sous-échantillons ainsi pondérés correspond à l'effet rémunération. Étant donné que la distribution des caractéristiques des deux sous-échantillons est identique, la différence entre les deux salaires médians provient uniquement du traitement salarial.

Pour le calcul de l'effet caractéristiques, les salaires médians à comparer sont calculés sur l'échantillon regroupant l'ensemble des personnes salariées,

repondéré une fois pour faire coïncider la distribution des caractéristiques à celle des femmes (repondération $\omega_{N \rightarrow F}$) et une fois à celle des hommes (repondération $\omega_{N \rightarrow H}$). Étant donné que les observations (et les salaires) comparées sont identiques, la différence entre les salaires médians provient uniquement de la distribution des caractéristiques.

L'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération fait intervenir l'ensemble des pondérations indiquées dans le graphique A 03.

Étape 2 : Décomposition par régression RIF

La décomposition par régression RIF sans pondération est présentée dans l'annexe A.5. Ce sont les résultats présentés dans le chapitre 4 (voir également graphique A 03).

Afin de produire des résultats cohérents avec la méthode par pondération, la décomposition par régression RIF peut aussi être exécutée avec les divers (sous)-échantillons pondérés. Les résultats sont présentés dans le tableau A 04.

Outre les effets de caractéristiques, de rémunération et d'interaction, la méthode permet d'identifier quatre termes d'erreur. Ces termes d'erreurs expliquent la différence entre les résultats de décomposition selon les deux méthodes (décomposition par pondération et décomposition par régression RIF).

Les erreurs de pondération mesurent les imperfections de la procédure de pondération (étape 1). En théorie, si la pondération reproduisait parfaitement la distribution de référence, tous les termes entre accolades figurant dans les erreurs seraient nuls. Par exemple, si la pondération $\omega_{F \rightarrow N}$ était parfaite, le terme $\{E(X_{F \rightarrow N}) - E(X_N)\}$ serait égal à zéro. En pratique, ces écarts ne sont jamais exactement nuls. Dans les résultats (tableau A 04), la décomposition par pondération aboutit généralement à un effet rémunération légèrement moins défavorable aux femmes ($PR > 0$) et à un effet d'interaction légèrement moins favorable ($PI < 0$). Globalement, les deux erreurs de pondération se compensent presque parfaitement.

Les erreurs de spécification proviennent du fait que les régressions RIF reposent sur une approximation linéaire de la relation entre caractéristiques et salaires. Si cette relation n'est pas parfaitement linéaire, les paramètres des régressions RIF dépendent de la distribution des caractéristiques et peuvent donc être modifiés par la pondération. Les erreurs de spécification mesurent l'impact de ces variations de coefficients. Dans les résultats, l'erreur de spécification associée à l'effet caractéristiques (SC) est généralement négative tandis que celle associée à l'effet d'interaction (SI) est généralement positive. La décomposition par pondération conduit ainsi à un effet caractéristiques légèrement plus défavorable aux femmes et à un effet d'interaction plus favorable. Globalement, ces deux termes se compensent en grande partie.

Enfin, les résultats montrent que les contributions des différentes variables à l'effet caractéristiques sont très robustes : elles sont quasiment identiques que l'on utilise la méthode avec ou sans repondération. En revanche, la décomposition de l'effet rémunération par variable se révèle plus sensible à la méthode retenue.

Les résultats présentés dans la partie principale de cette publication reposent sur la décomposition RIF

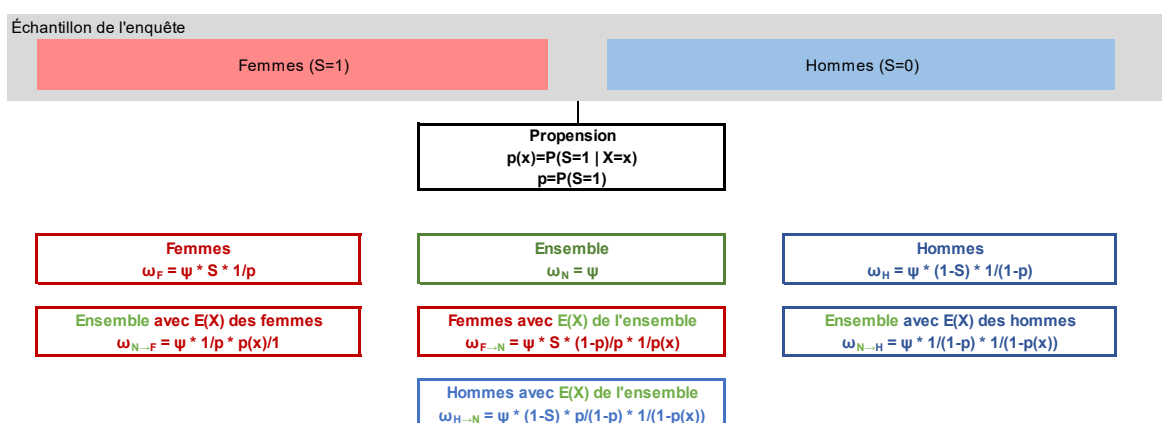
sans repondération. Ce choix se justifie non seulement par la lisibilité mais également par le fait que les erreurs de spécifications (SC et SI) sont généralement moins marquées que les erreurs de repondération (PR et PI). Les résultats avec repondération sont néanmoins présentés en annexe à titre de test de robustesse.

Décomposition de l'écart salarial selon les quantiles

A 03

Illustration schématique

ÉTAPE 1 : DÉCOMPOSITION PAR REpondÉRATION DES SOUS-Échantillons



Calcul des quantiles avec les (sous)-échantillons repondérés et identification des trois effets

		Formule
	Effet caractéristiques	$Q_{N \rightarrow F} - Q_{N \rightarrow H}$
plus	Effet rémunération	$Q_{F \rightarrow N} - Q_{H \rightarrow N}$
plus	Effet d'interaction	$Q_F - Q_H - Q_{N \rightarrow F} + Q_{N \rightarrow H} - Q_{F \rightarrow N} + Q_{H \rightarrow N}$
égal	Écart salarial total	$Q_F - Q_H$

Légende

$\omega_{F \rightarrow N}$	Variable qui repondère le sous-échantillon des femmes de sorte à ce que la distribution des caractéristiques coïncide avec celles de l'ensemble des personnes salariées.
ψ	Poids de sondage de l'enquête.
S	Sexe (femmes: $S=1$; hommes: $S=0$).
p	Probabilité non conditionnelle d'être une femme : proportion de femmes dans l'ensemble des personnes salariées.
$p(x)$	Probabilité conditionnelle d'être une femme : probabilité d'être une femme étant donné les caractéristiques de la personne salariée $p(x)=P(S=1 X=x)$. La probabilité conditionnelle est estimée par une régression logistique. Les variables et modalités retenues dans le modèle de régression logistique sont identiques à celles de l'estimation des équations salariales dans le modèle Oaxaca-Blinder et les modèles de régression RIF.
$Q_{F \rightarrow N}$	Salaire médian des femmes (échantillon repondéré vers les caractéristiques de l'ensemble des personnes salariées). À noter que les quantiles sont invariant aux transformations monotones (contrairement à la moyenne). Ainsi, le recours au logarithme de salaire n'est pas nécessaire.

ÉTAPE 2 : RÉGRESSIONS RIF ET CALCUL DES DIVERS EFFETS

Femmes $RIF(y;q)_F = X_F' \beta_F + \varepsilon_F$	Ensemble $RIF(y;q)_N = X_N' \beta_N + \varepsilon_N$	Hommes $RIF(y;q)_H = X_H' \beta_H + \varepsilon_H$
Femmes avec X de l'ensemble $RIF(y;q)_{F \rightarrow N} = X_{F \rightarrow N}' \beta_{F \rightarrow N} + \varepsilon_{F \rightarrow N}$	Ensemble avec X des femmes $RIF(y;q)_{N \rightarrow F} = X_{N \rightarrow F}' \beta_{N \rightarrow F} + \varepsilon_{N \rightarrow F}$	Hommes avec X de l'ensemble $RIF(y;q)_{H \rightarrow N} = X_{H \rightarrow N}' \beta_{H \rightarrow N} + \varepsilon_{H \rightarrow N}$
	Ensemble avec X des hommes $RIF(y;q)_{N \rightarrow H} = X_{N \rightarrow H}' \beta_{N \rightarrow H} + \varepsilon_{N \rightarrow H}$	

Décomposition de l'écart salarial

	Décomposition sans repondération (résultats présentés dans le texte)		Décomposition avec repondération (résultats présentés dans le tableau A 04)
Effet caractéristiques	$\{E(X_F) - E(X_H)\}' \beta_N$	Effet caractéristiques	$\{E(X_{N \rightarrow F}) - E(X_{N \rightarrow H})\}' \beta_N$
+ Effet rémunération	$E(X_N)' (\beta_F - \beta_H)$	+ Erreur de spécification (SC)	$E(X_{N \rightarrow F})' (\beta_{N \rightarrow F} - \beta_N) - E(X_{N \rightarrow H})' (\beta_{N \rightarrow H} - \beta_N)$
+ Effet d'interaction	$\{E(X_F) - E(X_N)\}' (\beta_F - \beta_N) - \{E(X_H) - E(X_N)\}' (\beta_H - \beta_N)$	+ Effet rémunération	$E(X_N)' (\beta_{F \rightarrow N} - \beta_{H \rightarrow N})$
		+ Erreur de repondération (PR)	$\{E(X_{F \rightarrow N}) - E(X_N)\}' \beta_{F \rightarrow N} - \{E(X_{H \rightarrow N}) - E(X_N)\}' \beta_{H \rightarrow N}$
		+ Effet d'interaction	$\{E(X_{N \rightarrow F}) - E(X_N)\}' (\beta_{F \rightarrow N} - \beta_N) - \{E(X_{N \rightarrow H}) - E(X_N)\}' (\beta_{H \rightarrow N} - \beta_N)$
		+ Erreur de spécification (SI)	$E(X_{N \rightarrow F})' (\beta_N - \beta_{N \rightarrow F}) - E(X_F)' (\beta_F - \beta_{F \rightarrow N}) + E(X_{N \rightarrow H})' (\beta_N - \beta_{N \rightarrow H}) - E(X_H)' (\beta_H - \beta_{H \rightarrow N})$
		+ Erreur de repondération (PI)	$\{E(X_N) - E(X_{F \rightarrow N})\}' \beta_{F \rightarrow N} - \{E(X_F) - E(X_{N \rightarrow F})\}' \beta_{F \rightarrow N} + \{E(X_N) - E(X_{H \rightarrow N})\}' \beta_{H \rightarrow N} - \{E(X_H) - E(X_{N \rightarrow H})\}' \beta_{H \rightarrow N}$
= Écart salarial total	$E(X_F)' \beta_F - E(X_H)' \beta_H$	= Écart salarial total	$E(X_F)' \beta_F - E(X_H)' \beta_H$

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL SELON LES QUANTILES, EN 2022

A 04

CONTRIBUTION EN POINT DE POURCENT, MÉTHODE AVEC REpondÉRATION

CANTON DE GENÈVE

	C10	C25	C50	C75	C90
Effet caractéristiques					
Âge (1)	- 0,2	- 0,3	- 0,4	- 0,4	- 0,3
Ancienneté (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Niveau de formation	0,5	1,1	1,5	1,4	1,3
État matrimonial	0,0	0,0	0,0	- 0,3	- 0,8
Origine	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5
Groupe de professions	- 0,9	0,0	2,6	1,6	0,3
Taille de l'entreprise	0,5	0,4	0,4	- 0,1	- 0,1
Position professionnelle (2)	- 0,7	- 1,0	- 2,1	- 3,6	- 6,3
Branche économique	- 0,6	- 1,9	- 2,5	- 3,1	- 3,6
Secteurs privé ou public	0,4	1,6	1,9	0,6	- 0,8
Taux d'occupation	- 0,5	- 0,2	0,5	- 0,1	0,4
Modalité de rémunération	0,4	0,0	- 0,3	- 0,4	- 0,3
Type de contrat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accord salarial	0,0	0,0	0,0	0,0	- 0,1
Erreur de spécification (SC)	- 0,9	- 0,7	- 0,9	- 0,9	- 3,5
Total	- 1,7	- 0,6	1,0	- 4,9	- 12,7
Effet rémunération					
Constante (salaire de base)	- 15,7	- 17,6	- 11,0	- 9,7	- 14,6
Âge (1)	- 12,3	1,4	2,0	4,8	11,5
Ancienneté (1)	- 0,3	- 0,1	- 0,4	0,2	- 1,9
Niveau de formation	0,1	0,7	- 0,5	0,8	1,8
Groupe de professions	27,3	10,5	6,3	0,4	- 3,1
Position professionnelle (2)	1,2	2,0	1,0	0,1	- 2,1
Erreur de repondération (PR)	1,0	2,2	2,2	1,2	1,7
Total	- 4,1	- 3,2	- 1,4	- 2,8	- 8,3
Effet d'interaction					
Groupe de professions	0,4	0,3	- 0,2	- 0,3	- 0,6
Branche économique	0,8	2,2	0,7	- 0,4	0,5
Autres variables	- 0,6	- 0,2	- 0,4	- 0,2	0,6
Erreur de spécification (SI)	0,7	0,9	0,9	1,3	2,2
Erreur de repondération (PI)	- 1,0	- 2,2	- 2,1	- 1,2	- 1,7
Total	0,5	0,9	- 1,2	- 0,7	0,9
ÉCART SALARIAL TOTAL	- 5,3	- 2,9	- 1,6	- 8,1	- 19,2

(1) Y compris termes quadratiques.

(2) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Les erreurs de spécification et de repondération sont des effets résiduels qui ne peuvent pas être attribués à une variable (voir annexe A 06).

La décomposition est basée sur un modèle logarithmique. Les effets logarithmiques sont additifs. Les effets en pourcent ne le sont pas. Ainsi la somme des effets en pourcent ne correspond pas exactement à l'écart total.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

COLLECTION : **ANALYSES**

SÉRIE : **COMMUNICATIONS STATISTIQUES**

NUMÉROS PARUS

- | | | |
|------|----|---|
| 2017 | 55 | Population du canton de Genève selon l'origine et le statut migratoire
<i>Résultat 2012-2014 et évolution depuis 1960</i> |
| 2018 | 56 | Le profil des genevois naturalisés |
| 2019 | 57 | Projection du nombre de ménages et de logements dans le canton de Genève jusqu'en 2040 |
| | 58 | Les binationaux dans le canton de Genève
<i>Résultats 2014-2016</i> |
| | 59 | La mobilité des habitants du canton de Genève
<i>Résultats des microrecensements mobilité et transports (MRMT) 2000 à 2015</i> |
| | 60 | Revenu et fortune des ménages genevois
<i>Résultats 2014-2015</i> |
| 2020 | 61 | Le travail à temps partiel dans le canton de Genève
<i>Comparaison entre hommes et femmes</i> |
| | 62 | Transactions immobilières dans le canton de Genève de 1990 à 2017 |
| | 63 | La santé des Genevois en 2017 et comparaison depuis 1992
<i>Résultats de l'enquête suisse sur la santé 1992 à 2017</i> |
| 2021 | 64 | Enquête sur les familles et les générations 2018
<i>Résultats pour le canton de Genève</i> |
| | 65 | Quatre-vingts ans d'évolution des loyers à Genève |
| | 66 | Le personnel soignant dans le canton de Genève de 2010 à 2019 |
| 2022 | 67 | Projections démographiques pour le canton de Genève
<i>Population résidente de 2021 à 2050</i> |
| | 68 | Impact de l'introduction et de la suspension du vote par internet dans le canton de Genève |
| | 69 | Religion et spiritualité dans le canton de Genève en 2019 |
| 2023 | 70 | Projections du nombre de ménages et de logements
dans le canton de Genève à l'horizon 2050 |
| | 71 | La mobilité des habitants du canton de Genève en 2021 |
| 2024 | 72 | Analyse de l'écart salariale entre hommes et femmes dans le canton de Genève en 2020
<i>Résultats pour le canton de Genève</i> |
| 2025 | 73 | Enquête sur les familles et les générations
<i>Résultats 2023 pour le canton de Genève</i> |
| | 74 | Évolution de l'indice des prix à la consommation de 2020 à 2024 |
| | 75 | Formation continue de la population active
<i>Résultats de l'enquête 2021</i> |
| 2026 | 76 | Parcours dans le système aide sociale, assurance-invalidité et assurance chômage
dans le canton de Genève entre 2013 et 2023 |
| | 77 | Emploi dans le canton de Genève et ses communes de 1995 à 2023 |

PUBLICATIONS DE L'OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

DONNÉES GÉNÉRALES

Mémento statistique

Synthèse annuelle des données essentielles sur le canton et les communes. Disponible en format papier.

Bulletin statistique mensuel

Choix des principales statistiques disponibles à une fréquence infra-annuelle.

ANALYSES

Communications statistiques

Série consacrée à l'analyse détaillée de statistiques ou d'enquêtes, l'accent étant mis sur le commentaire.

Informations statistiques

Résultats de statistiques ou d'enquêtes, mis en perspective par un commentaire concis, des graphiques et des tableaux de synthèse.

Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève.

OBSERVATOIRE STATISTIQUE TRANSFRONTALIER

Portrait du territoire et fiches thématiques concernant la région transfrontalière. Publications réalisées en collaboration avec l'INSEE Auvergne-Rhône-Alpes.

Ces publications sont téléchargeables gratuitement sur le site Internet de l'OCSTAT : <https://statistique.ge.ch>