



N° 72 – JUIN 2024 – COMMUNICATIONS STATISTIQUES

ANALYSE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LE CANTON DE GENÈVE EN 2020

IMPRESSUM

ÉDITION

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Hervé Montfort, directeur

RÉDACTION

Christian Stohr

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>

CHARTRE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE DE LA SUISSE

L'OCSTAT s'est engagé à respecter la charte dans la conduite de ses activités statistiques.

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 2024. Utilisation des résultats autorisée avec mention de la source.

ANALYSE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LE CANTON DE GENÈVE EN 2020

SOMMAIRE

Préambule	4
1. Introduction et résumé	6
2. Analyse descriptive de la rémunération des femmes et des hommes	8
2.1 Salaires nets	8
2.2 Salaires bruts standardisés	12
3. Décomposition de l'écart salarial <i>moyen</i>	13
3.1 Présentation de la méthode et résultats globaux	18
3.2 L'effet caractéristiques	21
3.3 L'effet rémunération	27
3.4 L'effet d'interaction	32
3.5 Secteur privé versus secteur public	33
Annexe	34

PRÉAMBULE

Préambule du bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

Entrée en vigueur il y a 28 ans, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit les discriminations directes et indirectes à raison du sexe dans les rapports de travail, ainsi que le harcèlement sexuel. Toutefois, comme le montrent régulièrement les publications statistiques fédérales et cantonales, l'égalité de fait est encore loin d'être atteinte, en particulier au niveau salarial.

La présente publication de l'OCSTAT détaille les spécificités genevoises des inégalités salariales.

Quels en sont les principaux enseignements?

L'analyse du salaire net moyen fait apparaître un écart salarial de 27,6 % en défaveur des femmes – ou, si l'on inverse la logique, un écart de 38,1 % en faveur des hommes. Ce chiffre reflète la réalité salariale des Genevoises et des Genevois, à savoir les montants de rémunération effectivement perçus. Il montre également l'effet important du taux d'occupation sur le revenu: dans le canton de Genève, 45 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 17 % des hommes (OFS, 2022). Cette différence a un impact immédiat en termes de revenu, mais aussi un impact à long terme, puisqu'elle influence très directement le montant des rentes vieillesse et, en particulier, celles du 2^e pilier.

L'analyse du salaire brut standardisé moyen (salaire recalculé sur la base d'un équivalent plein temps), permet quant à elle d'identifier les principaux facteurs contribuant à l'écart salarial en défaveur des femmes. L'écart provient en grande partie de l'inégalité de traitement salarial (*effet rémunération*). Ces inégalités sont particulièrement marquées parmi les très bas salaires, ainsi que dans les classes salariales les plus élevées.

Les principaux facteurs liés à l'insertion des femmes et des hommes dans le marché du travail (*effet caractéristiques*) sont :

- la position professionnelle, qui correspond aux phénomènes dits du « plafond de verre » décrivant l'ensemble des freins empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilité, ou encore du « tuyau percé », à savoir que même dans les domaines occupant majoritairement des femmes, celles-ci sont de moins en moins représentées au fur et à mesure que l'on gravit les échelons hiérarchiques ;
- la branche économique, qui met en lumière la problématique des professions dites « féminines » (en particulier dans les domaines de la santé, de l'enseignement et du commerce de détail), moins bien valorisées que celles considérées comme « masculines ».

Comment agir sur ces inégalités?

Ces analyses sont précieuses pour orienter la politique publique de promotion de l'égalité. Ainsi, face aux constats établis, les priorités suivantes se dégagent :

- Lutter contre les stéréotypes qui influencent les choix d'orientation professionnelle et de carrière, la promotion des femmes à des postes à responsabilité, et dans lesquels s'ancrent plus généralement les discriminations salariales.
- Encourager des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, afin d'équilibrer les taux d'occupation des femmes et des hommes.
- Promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilité, 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.

- 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, il s'agira de mesurer l'effet de l'introduction du salaire minimum sur les inégalités salariales, car c'est parmi les très bas salaires que celles-ci sont les plus criantes. La présente analyse porte sur les données 2020, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur du salaire minimum cantonal à Genève. Ainsi, la mise à jour des résultats avec les données 2022, disponibles fin 2024, fournira des indications précieuses à ce sujet.

Sur la base des éléments exposés ci-dessus, le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV-DF) poursuivra son action en matière de promotion de l'égalité dans le milieu professionnel, en particulier s'agissant des inégalités salariales.

1. INTRODUCTION ET RÉSUMÉ

La présente étude vise à analyser les différences de rémunération entre femmes et hommes dans le canton de Genève en 2020. L'analyse repose sur l'enquête suisse sur la structure des salaires dont l'échantillon est densifié pour le canton de Genève afin de permettre des analyses plus fines et précises.

L'analyse est structurée en deux chapitres. Le chapitre 2 propose une analyse descriptive de la distribution des salaires des femmes et des hommes. Les écarts de salaires sont examinés pour l'ensemble de la distribution selon deux optiques. D'abord en considérant les salaires nets, à savoir le niveau du salaire que le salarié touche à hauteur du nombre d'heures qu'il travaille effectivement en un mois, après déduction des cotisations sociales. Ensuite, en examinant les salaires bruts standardisés, à savoir corrigés des taux d'activité, soit correspondant à une activité à plein temps et sans déduction des cotisations sociales payées par le salarié.

Le chapitre 3 se focalise sur l'écart entre les salaires moyens des femmes et des hommes, plus précisément sur les salaires bruts standardisés à plein temps. L'écart salarial moyen est décomposé statistiquement en trois effets :

- 1) l'*effet caractéristiques* correspond à l'écart salarial provenant du seul fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes caractéristiques ;
- 2) l'*effet rémunération* mesure l'écart salarial qui résulte du seul fait que les femmes ne reçoivent pas le même traitement salarial que les hommes ;
- 3) l'*effet d'interaction* entre caractéristiques et rémunération mesure l'avantage que retirent les femmes ou les hommes en s'adaptant au fait que les traitements salariaux ne sont pas identiques.

La décomposition de l'écart salarial est appliquée d'abord à l'ensemble de l'économie puis aux secteurs privé et public séparément.

Comment lire cette publication ?

Pour appréhender de manière approfondie et nuancée la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, cette analyse fait appel à une méthode économétrique sophistiquée.

Afin de rendre la lecture de cette publication accessible à un large public, tout en fournissant les explications plus techniques, le texte est complété par des encadrés de deux types.

- 1) Chaque paragraphe est introduit par un encadré rose qui résume le propos principal et un ou deux faits saillants. Ces encadrés permettent au lecteur de saisir l'essentiel d'un paragraphe sans entrer dans une lecture approfondie.
- 2) Les explications méthodologiques et techniques sont présentées dans des encadrés gris. Ces encadrés permettent aux lecteurs qui se questionnent sur des éléments méthodologiques d'obtenir des explications plus approfondies.

En outre, les résultats principaux de l'analyse sont résumés ci-après dans l'introduction. Le lecteur pressé pourra se limiter à ce résumé.

Résumé des principaux résultats

Le salaire net moyen (moyenne arithmétique de l'ensemble des salaires sous revue) des femmes, soit le salaire effectivement perçu par la personne salariée, est 27,6 % plus bas que celui des hommes.

Ce chiffre occulte des réalités bien différentes selon le segment de la distribution salariale. Au milieu de la distribution, l'écart est nettement plus faible. L'écart entre les salaires médians des femmes et des hommes s'établit à - 16,7 %. Dans les extrémités, en revanche, l'écart est nettement plus élevé (- 50,0 % au premier décile et - 27,2 % au neuvième décile). Dans le bas de la distribution, l'écart entre les salaires nets des femmes et des hommes s'explique avant tout par le fait que les femmes travaillent nettement plus souvent à temps partiel que les hommes. Dans le haut de la distribution, l'écart salarial s'explique par la surreprésentation des hommes parmi les très hauts salaires.

Le salaire brut standardisé moyen (moyenne arithmétique de l'ensemble des salaires sous revue) des femmes, soit le salaire tel qu'il serait si toutes les personnes salariées travaillaient 40 heures par semaine et 4,33 semaines par mois, est 15,5 % plus bas que celui des hommes. Si l'écart est relativement faible au milieu de la distribution (- 2,1 % à la médiane), il s'élève à - 7,8 % au premier décile et à - 21,5 % au neuvième décile.

L'écart entre les moyennes géométriques (mesure utilisée pour la décomposition de l'écart salarial) des salaires des femmes et des hommes est de - 8,5 %. Cet écart se compose de trois effets.

L'effet caractéristiques s'établit à - 1,6 %. Il est lui-même le résultat de divers effets qui se compensent en partie. Le fait que les femmes travaillent dans des branches moins rémunératrices et qu'elles ont moins souvent une fonction de cadre contribue à accroître l'écart salarial entre les sexes (contribution de la répartition par branche d'activité : - 3,3 points de pourcentage ; contribution de la position professionnelle : - 2,8 points de pourcentage). A l'inverse, d'autres caractéristiques tendent à réduire l'écart salarial. Les femmes ont notamment un meilleur niveau de formation (+ 1,5 point de pourcentage), elles exercent plus souvent des professions avec un niveau de compétence élevé (+ 1,0 point de pourcentage), elles travaillent plus souvent dans le secteur public (+ 1,2 point de pourcentage) et dans de grandes entreprises (+ 0,9 point de pourcentage).

L'effet rémunération s'élève à - 7,9 %. Le traitement salarial est particulièrement inégalitaire dans les professions qui ne demandent pas de compétences particulières (professions élémentaires) et en début de carrière (à 18 ans) : - 16,1 %. Ainsi, la rémunération de l'expérience (mesurée ici par l'âge : + 5,0 points de pourcentage) et du niveau de compétences (mesuré par les groupes de professions : + 9,2 points de pourcentage) contribuent à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En revanche, le niveau de formation (- 2,7 points de pourcentage), l'ancienneté (- 1,0 point de pourcentage) et les fonctions d'encadrement (- 0,6 point de pourcentage) sont moins bien rémunérés parmi les femmes que parmi les hommes.

L'effet d'interaction s'établit à + 0,9 %. Ainsi, il contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cela signifie que, par leur choix de carrière, les femmes parviennent à réduire l'effet de l'inégalité du traitement salarial. Cet effet provient essentiellement du choix de la branche économique (+ 0,7 point de pourcentage) et de la profession (+ 0,2 point de pourcentage).

L'écart salarial est plus important dans le secteur privé (- 12,6 %) que dans le secteur public (- 6,1 %). Cela tient à un traitement salarial plus inégalitaire dans le secteur privé (l'effet rémunération se monte à - 9,4 %, contre - 3,2 % dans le public). Les effets caractéristiques s'établissent à - 4,7 % dans le secteur privé et à - 3,3 % dans le public.

2. ANALYSE DESCRIPTIVE DES SALAIRES DES FEMMES ET DES HOMMES

2.1 Salaires nets

Ce paragraphe en quelques mots

Le salaire net moyen des femmes est 27,6 % plus bas que celui des hommes. L'écart est particulièrement marqué dans les extrémités de la distribution, c'est-à-dire parmi les salaires les plus bas ou les plus hauts.

Dans le bas de la distribution, l'écart salarial s'explique avant tout par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Dans le haut de la distribution, l'écart s'explique par le fait que les hommes touchent plus fréquemment de très hauts salaires.

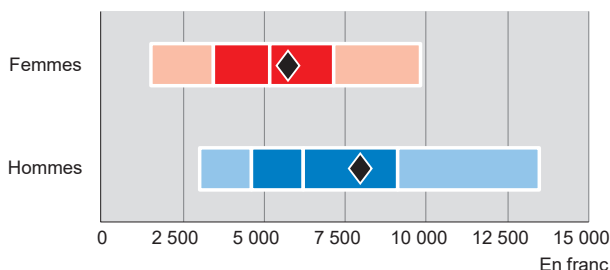
Le salaire mensuel net est le niveau du salaire que le salarié touche à hauteur du nombre d'heures qu'il travaille effectivement en un mois, après déduction des cotisations sociales. Ainsi, il correspond au salaire effectivement perçu par la personne salariée, y compris les indemnités pour travail en équipe, le dimanche ou de nuit, avec la rétribution des heures sup-plémentaires, un douzième du treizième salaire et un douzième des prestations non périodiques.

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 2020, le salaire mensuel net moyen des femmes s'élève à 5 772 francs et celui des hommes à 7 973 francs, soit un écart de - 27,6 %.

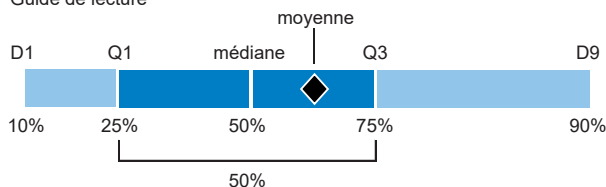
Ces moyennes et l'écart entre elles occultent divers faits qui différencient le travail et la rémunération des femmes et des hommes. L'analyse des quantiles de salaire permet une compréhension plus nuancée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes que la moyenne. Le salaire mensuel net médian des hommes se monte à 6 228 francs – les salaires de la moitié des hommes sont supérieurs à ce montant et ceux de l'autre moitié inférieurs. Le salaire mensuel net médian des femmes s'établit à 5 191 francs, soit un écart de - 16,7 % avec celui des hommes. Parmi les hauts salaires, au neuvième décile (D9), le salaire mensuel net des hommes s'élève à 13 487 francs et celui des femmes à 9 817 francs, soit 27,2 % de moins. Parmi les bas salaires, au premier décile (D1), l'écart entre les femmes (1 507 francs) et les hommes (3 014 francs) s'élève à - 50,0 %.

Distribution des salaires mensuels nets selon le sexe, en 2020
Ensemble de l'économie Canton de Genève



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Guide de lecture



Définition des quantiles

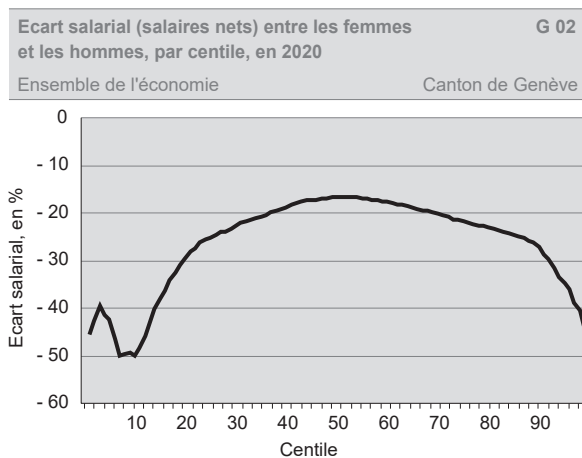
La médiane est un indicateur de tendance centrale : la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.

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

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

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 salarial est donc nettement plus important dans les extrémités de la distribution (D1 et D9) qu'au milieu (médiane). Le graphique G 02 montre l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour l'ensemble de la distribution.



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

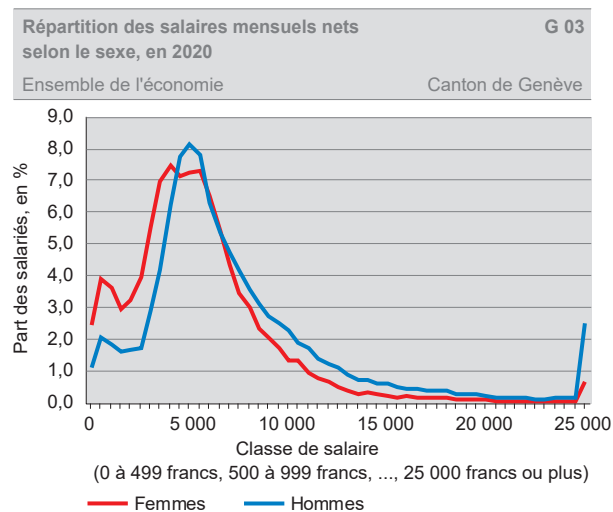
Le graphique G 03 présente la répartition des salaires nets selon le sexe. Les deux répartitions montrent certaines similitudes.

- Premièrement, une concentration de personnes dans quelques classes salariales intermédiaires. Plus de la moitié des salariés touchent un salaire entre 3 500 et 7 500 francs.
- Deuxièmement, un étalement vers la droite, signalant la présence de personnes qui perçoivent des salaires nettement supérieurs à ceux de la majorité.
- Troisièmement, une concentration de personnes dans une à deux classes de très bas salaires (entre 500 et 1 500 francs ; typiquement des emplois à très faible taux d'occupation).

Parmi les femmes, la concentration dans les classes à très bas salaire est plus marquée. Cela s'explique en partie par le fait que les emplois à très faible taux d'occupation sont plus fréquents chez les femmes (voir G 04). Par ailleurs, la répartition entre les classes salariales intermédiaires est plus étalée parmi les femmes. Cela s'explique par une plus grande diversité en termes de taux d'occupation que parmi les hommes où l'emploi à plein temps reste la norme. Enfin, la répartition des salaires nets masculins est plus fortement étalée vers la droite.

Au final, les femmes sont nettement surreprésentées dans les classes définies par des salaires nets inférieurs à 4 500 francs, tandis que les hommes le sont dans celles définies par des salaires nets supérieurs à 7 000 francs. La surreprésentation des hommes est particulièrement forte dans la dernière classe, qui regroupe l'ensemble des salariés touchant un salaire mensuel net supérieur ou égal à 25 000 francs – un ensemble qui représente 1,7 % du total des personnes salariées. Dans cette classe, les hommes comptent pour 82,2 % de l'effectif.

Le tableau T 01 indique l'écart entre les salaires médians des femmes et des hommes dans les différents groupes de professions. Les écarts salariaux sont particulièrement marqués dans certaines professions peu qualifiées, telles que *les professions élémentaires sans indication*

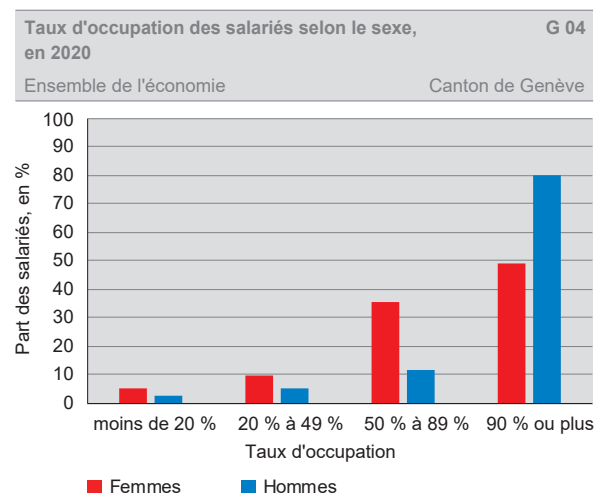


Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

particulière (- 71,9 %), les *aides de ménage* (- 52,2 %), ainsi que le *personnel des services de protection et de sécurité* (- 23,1 %). Dans toutes ces professions, le taux d'occupation moyen des femmes est nettement inférieur à celui des hommes ce qui explique une part importante de l'écart salarial.

Cependant, l'écart salarial est également très marqué dans certaines professions qualifiées, notamment les *directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif des corps législatifs* (- 27,6 %), les *directeurs des services administratifs et commerciaux* (- 27,7 %), les *spécialistes des sciences techniques* (- 26,7 %) et les *spécialistes en administration d'entreprises* (- 23,6 %). Dans ces professions, les taux d'occupation moyens des femmes sont pourtant assez proches de ceux des hommes.

Parmi les professions intermédiaires, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est le plus marqué dans les *professions de la finance et de l'administration* (- 24,5 %). A noter, par ailleurs, qu'il s'agit là de professions où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

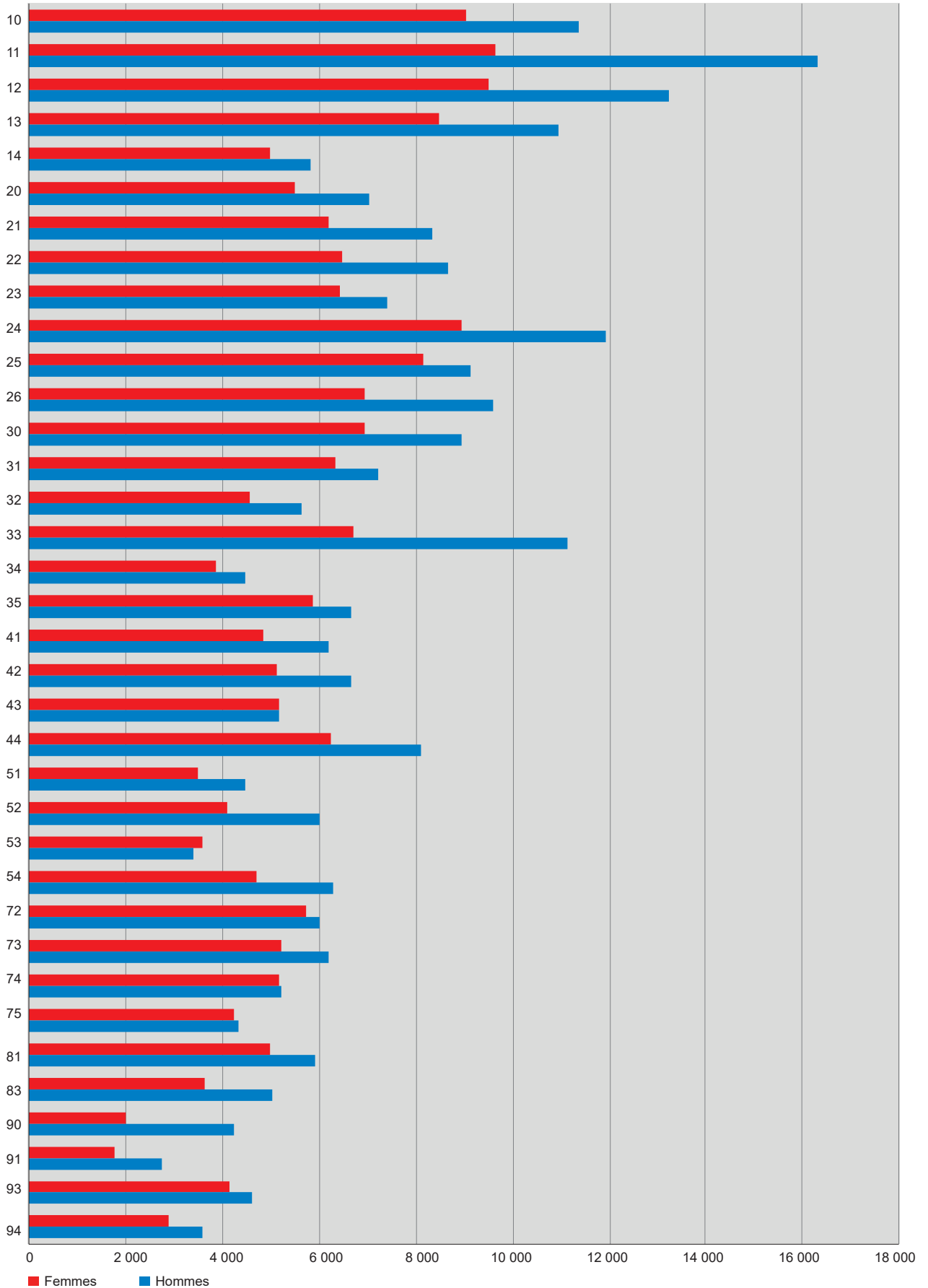


Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Groupe de professions	Pourcentage de femmes	Ecart salarial	Taux d'occupation moyen	
			Femmes	Hommes
10 Directeurs, cadres de direction et gérants, sip	29,8	-12,1	93,1	98,8
11 Directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif et des corps législatifs	25,8	-27,6	89,0	93,5
12 Directeurs de services administratifs et commerciaux	45,3	-27,7	90,2	97,6
13 Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés	37,6	-19,3	90,0	97,6
14 Directeurs et gérants de l'hôtellerie, la restauration, le commerce et autres services	18,4	-9,8	75,5	92,7
20 Professions intellectuelles et scientifiques, sip	38,5	-19,9	73,38	5,5
21 Spécialistes des sciences techniques	28,2	-26,7	88,9	96,4
22 Spécialistes de la santé	73,7	-13,6	81,3	87,7
23 Spécialistes de l'enseignement	64,3	-18,2	71,5	70,8
24 Spécialistes en administration d'entreprises	43,7	-23,6	89,1	96,2
25 Spécialistes des technologies de l'information et des communications	16,2	-10,2	91,9	96,4
26 Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	61,4	-19,9	75,6	85,6
30 Professions intermédiaires, sip	30,5	-19,7	91,1	97,9
31 Professions intermédiaires des sciences et techniques	18,7	-15,4	85,1	95,4
32 Professions intermédiaires de la santé	79,3	-18,2	79,6	90,1
33 Professions intermédiaires, finance et administration	54,6	-24,5	85,4	95,9
34 Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	61,1	-14,6	63,1	68,9
35 Techniciens de l'information et des communications	20,5	-10,8	82,1	89,7
41 Employés de bureau	77,1	-14,5	76,9	84,1
42 Employés de réception, guichetiers et assimilés	55,0	-15,5	81,4	91,3
43 Employés des services comptables et d approvisionnement	37,3	-2,2	81,2	92,6
44 Autres employés de type administratif	52,0	-16,5	84,9	92,3
51 Personnel des services directs aux particuliers	47,5	-16,7	74,7	88,0
52 Commerçants et vendeurs	63,2	-17,7	76,6	87,0
53 Personnel soignant	81,7	1,0	68,1	62,2
54 Personnel des services de protection et de sécurité	20,4	-23,1	70,7	87,7
72 Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	3,3	-4,1	87,3	97,1
73 Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	29,2	-10,2	89,6	94,4
74 Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	5,6	-3,1	84,5	90,3
75 Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	38,2	0,6	81,4	91,3
81 Conducteurs de machines et d'installations fixes	48,9	-8,7	90,3	95,2
83 Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manoeuvre	6,7	-30,0	68,69	0,0
90 Professions élémentaires, sip	39,9	-71,9	46,9	82,2
91 Aides de ménage	70,2	-52,2	43,5	62,0
93 Manoeuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	18,4	-13,4	85,8	89,3
94 Assistants de fabrication de l'alimentation	25,6	-17,8	65,5	82,3

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Salaire mensuel net moyen, en franc



2.2 Salaire mensuel brut standardisé

Ce paragraphe en quelques mots

Le salaire brut moyen (standardisé à plein temps) des femmes est 15,5 % inférieur à celui des hommes. L'écart est particulièrement marqué parmi les hauts salaires.

Dans cette section, l'optique choisie consiste à analyser l'écart salarial entre femmes et hommes sur la base des salaires mensuels bruts standardisés à 40 heures par semaine et 4,33 semaines par mois. Le salaire mensuel brut inclut 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. La rétribution des heures supplémentaires n'est pas comprise. Cette optique écarte l'influence des taux d'occupation distincts entre femmes et hommes décrite dans la section 2.1.

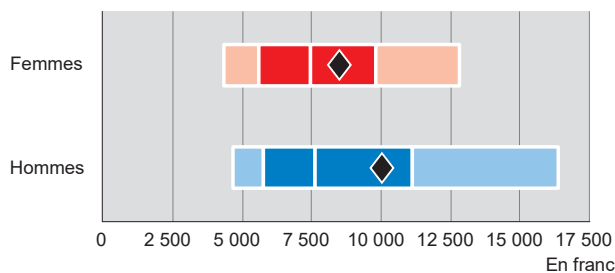
La standardisation influe surtout sur les quantiles du bas et du milieu de la distribution. Ainsi, si l'on considère les salaires bruts standardisés, l'écart entre les salaires médians des femmes et des hommes s'établit à - 2,1 %, celui entre les premiers quartiles à - 3,1 % et celui entre les premiers déciles à - 7,8 %. En revanche, la standardisation a un effet plus limité sur les quantiles du haut de la distribution. L'écart entre les salaires bruts standardisés s'élève à 11,9 % au troisième quartile et à 21,5 % au neuvième décile. En effet, la répartition des salaires bruts standardisés des hommes est nettement plus étalée vers la droite que celle des femmes (graphique G 05).

Le graphique G 06 montre l'écart salarial pour l'ensemble de la distribution. Comme dans le contexte des salaires nets non standardisés, l'écart est plus faible au milieu de la distribution que dans les extrémités. Cependant, l'écart est plus marqué dans le haut de la distribution que dans le bas.

Distribution des salaires mensuels bruts standardisés selon le sexe, en 2020 G 05

Ensemble de l'économie

Canton de Genève

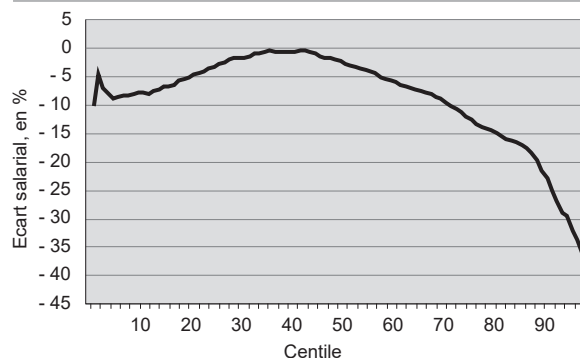


Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Ecart salarial (salaires bruts standardisés) entre les femmes et les hommes, par centile, en 2020 G 06

Ensemble de l'économie

Canton de Genève



Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

Mois de référence de l'enquête

Le mois de référence de l'enquête correspond à octobre 2020. De ce fait, les salaires analysés ici ne sont pas encore soumis à l'obligation de verser le salaire minimum cantonal votée le 27 septembre 2020. Ce dernier est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020.

Avec 8 419 francs, le salaire mensuel brut moyen des femmes est 15,5 % inférieur à celui des hommes, qui s'élève à 9 966 francs. Cet écart est nettement inférieur à celui entre les salaires mensuels nets moyens (- 27,6 %).

3. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL MOYEN

Le présent chapitre propose une analyse économétrique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Elle se focalise uniquement sur le salaire mensuel brut standardisé. Seul l'écart entre les salaires *moyens* est considéré, plus précisément, l'écart entre les moyennes géométriques des salaires des femmes et des hommes. Cet écart s'établit à - 8,5 % pour l'ensemble de l'économie genevoise. Le choix d'analyser l'écart entre les moyennes géométriques plutôt que les moyennes arithmétiques des salaires est motivé par des considérations méthodologiques (voir encadré *Moyenne arithmétique et moyenne géométrique*).

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 le présent chapitre, l'analyse tient compte de l'ensemble des informations pertinentes disponibles dans l'enquête (variables explicatives). Le tableau T 03 en dresse la liste (voir également l'encadré *Portée et limites des variables retenues*).

La section 3.1 présente la méthode d'analyse et les sections 3.2 à 3.4 proposent les résultats de l'analyse pour l'ensemble de l'économie genevoise. La section 3.5 reconduit l'analyse pour les secteurs privé et public séparément.

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.

$$\begin{aligned} \text{Moyenne arithmétique} &= \frac{1}{n} \sum_{k=1}^N y_k \\ \text{Moyenne géométrique} &= \sqrt[n]{\prod_{k=1}^N y_k} \\ &= \sqrt[n]{y_1 \cdot y_2 \dots y_N} \\ &= e^{\frac{1}{n} \sum_{k=1}^N \ln y_k} \end{aligned}$$

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. L'exponentielle de la moyenne arithmétique des logarithmes des salaires correspond à la moyenne géométrique des salaires. Ainsi, la méthode de Oaxaca et Blinder, utilisée dans ce chapitre, est une décomposition de l'écart entre les moyennes géométriques (et non pas arithmétiques) des salaires des femmes et des hommes.

Caractéristiques de la personne salariée

Age

Age moins 18 ans
(Age 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 professionnelle complète

Etat 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 compétence (NC1 à NC4)

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

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

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires

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
- Industries du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux
- Industries chimique et pharmaceutique
- Industries horlogère, électronique et informatique
- Industrie 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 compris 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
- 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

Portée et limites des variables explicatives

Dans le présent chapitre, l'analyse tient compte de l'ensemble des informations pertinentes disponibles dans l'enquête (variables explicatives). Le tableau T 02 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. Cet encadré donne quelques indications sur la portée et les limites de certaines variables.

Une limite dont souffre 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 le modèle. 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, nous observons une relation statistiquement significative 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 CIP 08. 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 compétence**. Les niveaux de compétence sont toutefois déduits des groupes de professions (voir T 02). Autrement dit, en incluant la variable groupe de professions, l'analyse tient implicitement compte du niveau de compétence.

La **position professionnelle** exerce un effet marqué sur le salaire. Or, cet effet varie selon la taille de l'entreprise. A 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, nous incluons une variable d'**interaction entre la position professionnelle et la taille de l'entreprise**. 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, nous proposons, dans la partie 3.5, une analyse séparée des deux secteurs.

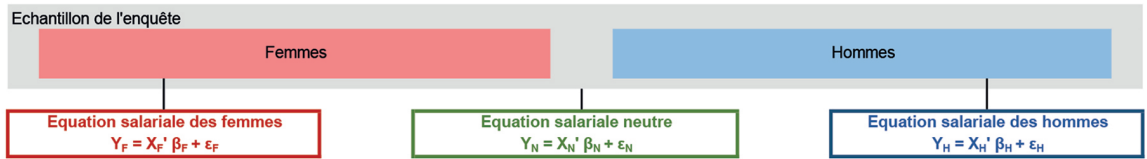
Certaines catégories de la variable **branche économique** ont été groupées de sorte à former des agrégats avec suffisamment de personnes salariées de chaque sexe. Ces agrégations sont nécessaires car certaines branches avec une faible importance sur le marché du travail genevois ne comptent pas suffisamment 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. Voir tableau annexe A 1, dernière ligne.

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 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.

ÉTAPE 1: ESTIMATION DES ÉQUATIONS SALARIALES



A. Salaires moyens effectifs

	Logarithme du salaire	Salaires
Ensemble: $E(Y_N) = E(X_N' \beta_N + \epsilon_N)$	$E(X_N)' \beta_N = 8,949$	$e^{8,949} = 7\,699$
Femmes: $E(Y_F) = E(X_F' \beta_F + \epsilon_F)$	$E(X_F)' \beta_F = 8,897$	$e^{8,897} = 7\,313$
Hommes: $E(Y_H) = E(X_H' \beta_H + \epsilon_H)$	$E(X_H)' \beta_H = 8,986$	$e^{8,986} = 7\,993$
- 8,5 % 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: $E(Y_F^{FN})$	$E(X_F)' \beta_N = 8,940$	$e^{8,940} = 7\,628$
Hommes: $E(Y_H^{HN})$	$E(X_H)' \beta_N = 8,956$	$e^{8,956} = 7\,751$
- 1,6 % Effet caractéristiques		

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

Femmes: $E(Y_F^{NF})$	$E(X_N)' \beta_F = 8,888$	$e^{8,888} = 7\,248$
Hommes: $E(Y_H^{NH})$	$E(X_N)' \beta_H = 8,971$	$e^{8,971} = 7\,869$
- 7,9 % 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	$\{E(X_F) - E(X_H)\}' \beta_N$	- 0,016	$100 \times (e^{-0,016} - 1) = - 1,6$
plus	$E(X_N)' (\beta_F - \beta_H)$	- 0,082	$100 \times (e^{-0,082} - 1) = - 7,9$
plus	$\{E(X_F) - E(X_N)\}' (\beta_F - \beta_N) - \{E(X_H) - E(X_N)\}' (\beta_H - \beta_N)$	+ 0,009	$100 \times (e^{+0,009} - 1) = + 0,9$
égal	Ecart salarial total $E(X_F)' \beta_F - E(X_H)' \beta_H$	- 0,089	$100 \times (e^{-0,089} - 1) = - 8,5$

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
- $E(.)$ Espérance mathématique
- $E(Y_F)$ Salaire moyen des femmes
- $E(X_F)$ Fréquence (variables catégorielles) ou moyenne (variables quantitatives)
- $E(\epsilon_F) = 0$ 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.

3.1 Présentation de la méthode et résultats globaux

Ce paragraphe en quelques mots

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

1) l'*effet caractéristiques* correspond à l'écart salarial provenant du seul fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes caractéristiques ;

2) l'*effet rémunération* mesure l'écart salarial qui résulte du seul fait que les femmes ne reçoivent pas le même traitement salarial que les hommes ;

3) l'*effet d'interaction* entre caractéristiques et rémunération mesure l'avantage que retirent les femmes ou les hommes en s'adaptant au fait que les traitements salariaux ne sont pas identiques.

Contribution
à l'écart salarial

Effet caractéristiques	- 1,6 %
Effet rémunération	- 7,9 %
Effet d'interaction	+ 0,9 %
Ecart salarial total	- 8,5 %

L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'explique essentiellement par un traitement salarial inégal: l'effet rémunération s'élève - 7,9 %, alors que l'écart salarial total est de - 8,5 %.

La présente analyse 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 G 07 résume la méthode utilisée dans la présente analyse en trois étapes.

Etape 1: Estimation d'équations salariales

La première étape consiste à analyser le traitement salarial des femmes et des hommes. A cette fin, nous estimons plusieurs modèles statistiques 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).

Nous estimons trois équations salariales distinctes (voir graphique G 07, 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.

Nous pourrions alors confronter les paramètres de ces différents modèles et comparer le traitement salarial réservé aux femmes d'un côté et aux hommes de l'autre.

Ce faisant, nous verrons par exemple que le paramètre associé à la caractéristique « formation universitaire » est plus élevé dans l'équation salariale des hommes (+ 37,7 %) que dans celle des femmes (+ 29,5 %). Cela signifie qu'un diplôme universitaire est plus fortement valorisé parmi les hommes que parmi les femmes.

Les résultats détaillés des trois équations salariales se trouvent dans le tableau A 1 de l'annexe. Concernant l'interprétation des paramètres des équations salariales, voir également l'encadré méthodologique technique sur *Les paramètres « toutes choses égales par ailleurs »*.

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

Les paramètres d'une équation salariale permettent non seulement de « prédire » le salaire d'un individu en fonction de ses caractéristiques particulières, mais également de calculer le salaire moyen de chaque groupe (les femmes et les hommes) en fonction de la distribution des caractéristiques observées. Par exemple, en multipliant les paramètres β_H de l'équation salariale des hommes avec les caractéristiques observées des hommes $E(X_H)$, on obtient précisément le salaire moyen des hommes $E(Y_H)$. De même, en multipliant les paramètres β_F de l'équation salariale des femmes avec les caractéristiques observées des femmes $E(X_F)$ on peut calculer le salaire moyen des femmes $E(Y_F)$. En calculant l'écart entre ces deux moyennes, nous retrouvons l'*écart salarial total* qui s'élève à - 8,5 % (voir graphique G 07, partie A).

Etape 2: Estimation de salaires moyens contrefactuels

Les paramètres des équations salariales peuvent également être utilisés pour estimer des salaires moyens contrefactuels. Par exemple, nous pouvons faire l'hypothèse que toutes les personnes, hommes et femmes, reçoivent le même traitement salarial (voir graphique G 07, partie B). Dans un premier temps, nous multiplions alors les paramètres β_N de l'équation salariale neutre avec les seules caractéristiques observées des hommes $E(X_H)$ afin d'estimer le salaire moyen contrefactuel des hommes. Dans un deuxième temps, nous multiplions ces mêmes paramètres β_N de l'équation salariale neutre 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. Nous appelons cet écart *effet caractéristiques*. Celui-ci s'établit à - 1,6 %. Une partie de cet effet s'explique par exemple par le fait que les femmes occupent moins souvent un poste de cadre moyen ou supérieur (9,3 % des femmes occupent ce genre de poste, contre 15,4 % parmi les hommes).

Alternativement, nous pouvons encore faire 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 G 07, partie C). Nous calculons alors le salaire moyen contrefactuel des hommes 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 sera calculé en multipliant cette même distribution des caractéristiques $E(X_N)$ avec les paramètres de l'équation salariale des femmes β_F . Puisque nous avons attribué les mêmes caractéristiques 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. Nous appelons cet écart *effet rémunération*. Celui-ci s'élève à - 7,9 %. A titre d'exemple, une partie de cet effet s'explique par le fait, déjà mentionné, que la prime salariale associée à une formation universitaire est moins élevée dans l'équation salariale des femmes que dans celle des hommes.

Etape 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 (voir graphique G 07, étape 3), qui s'établit à + 0,9 %. Cet effet contribue donc à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes. Un effet d'interaction positif résulte d'une spécialisation avantageuse pour les femmes. Par exemple, les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur public (32,0 % contre 26,0 % pour l'ensemble des personnes salariées) et, en même temps, la prime salariale associée au secteur public est plus élevée dans l'équation salariale des femmes (+ 10,7 %) que dans l'équation salariale neutre (+ 9,0 %). L'interaction entre ces deux particularités féminines donne lieu à un troisième effet qui n'est compris ni dans l'effet caractéristiques, ni dans l'effet rémunération.

Ensemble, les 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 caractéristique séparément. Ainsi, il est possible d'évaluer la contribution de chaque caractéristique à l'écart salarial entre femmes et hommes. Les résultats détaillés de la décomposition (par caractéristique) se trouvent dans le tableau A 2 de l'annexe. Les trois sections 3.2 à 3.4 expliquent ces résultats et les illustrent sous forme graphique.

Les paramètres « toutes choses égales par ailleurs »

Les paramètres des équations salariales s'entendent « toutes choses égales par ailleurs » (en latin : *ceteris paribus*). Cela signifie que les paramètres mesurent l'effet pure 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 santé*. La moyenne (géométrique) des salaires dans la construction s'établit à 6 533 francs et celle dans la santé s'élève à 7 638 francs, soit 16,9 % 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. Plus de la moitié (52 %) du personnel dans la santé dispose d'une formation de niveau tertiaire, contre 12 % dans la construction, et plus de deux tiers (69 %) exercent une profession de niveau de compétence 3 ou 4, contre 25 % 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 compétence, etc., identique. Ainsi il s'avère qu'étant donné le niveau de formation, de compétence, etc., les salaires dans la branche de la construction sont plutôt élevés comparés à ceux de la branche santé.

Selon l'équation salariale neutre, le paramètre de la branche *construction* se monte à + 7,7 % (le niveau de salaire dans la construction est donc 7,7 % supérieur à la moyenne des branches) et celui de la branche *santé* s'établit à - 2,9 % (le niveau de salaire de cette branche est donc 2,9 % inférieur à celui de la moyenne des branches) (voir graphique G 09 et annexe A 2, colonne 4).

3.2 L'effet caractéristiques

Ce paragraphe en quelques mots

L'effet caractéristiques correspond à l'écart salarial provenant du seul fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes caractéristiques.

Les femmes travaillent moins souvent dans des branches avec des niveaux de salaire élevés que les hommes et elles occupent moins souvent une position de cadre. Cela contribue à accroître l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

En revanche, les femmes ont un niveau de formation supérieur et exercent des professions qui requièrent

un niveau de compétences plus élevé. Elles travaillent plus souvent dans le secteur public et dans de grandes entreprises. Cela contribue à réduire l'écart salarial.

Au final, l'effet caractéristiques s'établit à - 1,6 %, c'est-à-dire que même si les femmes et les hommes recevaient le même traitement salarial, le salaire moyen des femmes serait 1,6 % inférieur à celui des hommes, cela en raison des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes.

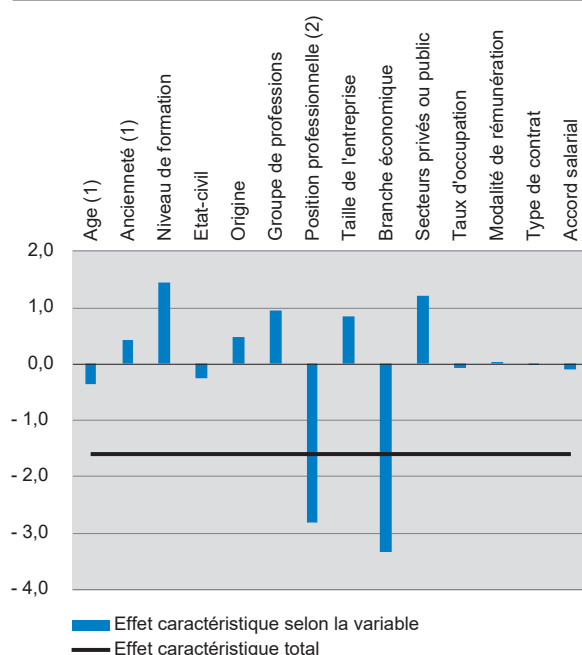
Le fait que les femmes occupent moins souvent une position de cadre, notamment dans de grandes entreprises, contribue pour - 2,8 % à l'écart salarial.

L'effet caractéristiques total s'élève à - 1,6 % dans l'ensemble de l'économie genevoise. Autrement dit, même si les femmes et les hommes recevaient le même traitement salarial, celui de l'équation salariale neutre, le salaire moyen des femmes serait 1,6 % inférieur à celui des hommes. Quelles sont les différences de caractéristiques qui expliquent cet écart ?

Le graphique G 08 montre la contribution de chaque variable à l'effet caractéristiques. Les effets négatifs contribuent au fait que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Les effets positifs atténuent cet écart. La distribution par branche économique (- 3,3 points de pourcentage) et la position professionnelle (y compris l'interaction avec la taille de l'entreprise ; - 2,8 points de pourcentage) sont les principales variables contributrices à l'effet caractéristiques négatif.

Le graphique G 09 indique la distribution par branche d'activité des femmes et des hommes. Les branches sont triées par niveau de salaire selon l'équation salariale neutre. Le trait rouge sépare les branches avec un niveau de salaire supérieur à la moyenne de celles avec un niveau de salaire inférieur. A noter que les niveaux de salaire s'entendent « *toute chose égale par ailleurs* », c'est-à-dire pour des niveaux de formation, d'âge, d'ancienneté, des groupes de professions, etc., identiques (voir encadré *Les paramètres « toutes choses égales par ailleurs »*). L'effet caractéristiques négatif résulte du fait que les femmes sont relativement plus souvent actives dans les branches avec des niveaux de salaire inférieurs au salaire moyen, notamment la santé, l'enseignement et le commerce de détail, alors que les hommes sont plus souvent actifs dans les services financiers, le commerce de gros et la construction, dont les niveaux de salaire sont comparativement élevés.

Effet caractéristiques selon la variable, en 2020 G 08
Contribution en point de pourcentage Canton de Genève



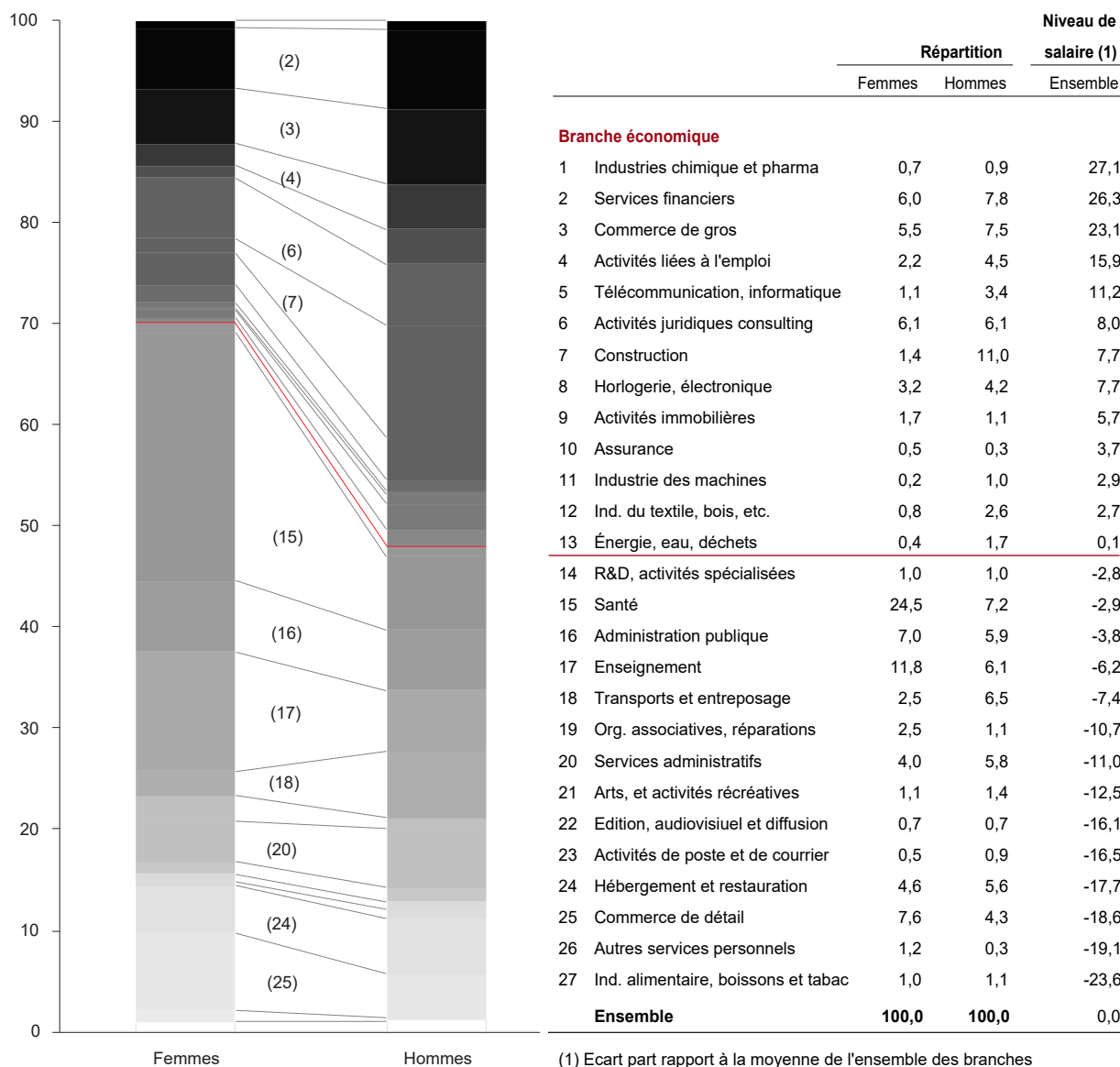
(1) Y compris termes quadratiques.

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

Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Voir tableau A.2, colonne 7.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs



Guide de lecture

Les dégradés de couleur (séparés par des lignes) représentent **la part des personnes salariées travaillant dans les diverses branches** (échelle de gauche, la somme des parts est égale à 100 %). La distribution par branche diffère entre les femmes et les hommes.

Par exemple, 24,5 % des femmes travaillent dans la santé, contre 7,2 % des hommes, et 1,4 % des femmes travaillent dans la construction, contre 11,0 % des hommes.

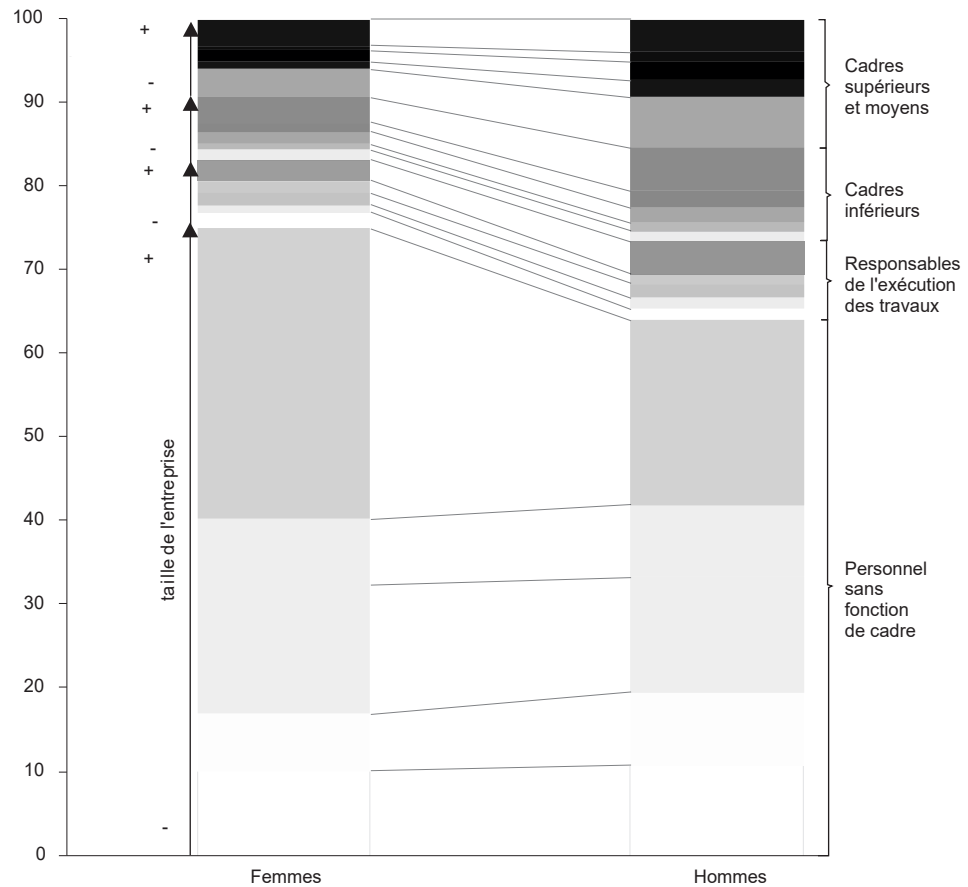
Les branches sont triées par **niveau de salaire** (selon l'équation salariale neutre). Le niveau de salaire le plus bas se trouve dans l'industrie alimentaire, boissons et tabac (- 23,6 % par rapport à la moyenne) alors que le niveau de salaire le plus élevé (+ 27,1 %) est enregistré dans l'industrie chimique et pharmaceutique. Le niveau de salaire est illustré par le code couleur (plus c'est foncé plus le niveau de salaire est élevé).

La ligne rouge sépare les branches avec un niveau de salaire supérieur à la moyenne de celles avec un niveau de salaire inférieur.

Les niveaux de salaire s'entendent « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire pour un niveau de formation, une position professionnelle, un groupe de profession, etc. donnés (voir l'encadré à ce sujet).

La comparaison de la répartition par branche parmi les hommes avec celle parmi les femmes montre que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans des branches avec des niveaux de salaire élevé (couleur foncée). Ainsi, la répartition par branche contribue à accroître l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs



Guide de lecture

Les hommes occupent plus souvent une fonction de cadre, notamment dans les grandes entreprises. Les cadres bénéficient d'un niveau de salaire plus élevé, surtout dans les grandes entreprises (les segments y correspondant sont plus foncés). Ainsi, la distribution par position professionnelle et taille d'entreprise contribue à accroître l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

	Répartition		Niveau de salaire
	Femmes	Hommes	Ensemble
Position professionnelle et taille de l'entreprise			
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	3,2	3,9	62,0
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,6	1,2	64,0
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,3	2,3	67,0
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,9	1,9	61,9
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	3,3	6,1	23,4
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	3,1	5,1	30,7
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,0	2,0	31,3
Cadre inférieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,5	1,9	23,5
Cadre inférieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,7	0,9	18,8
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	1,2	1,3	5,2
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	2,5	3,9	26,2
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,5	1,2	14,2
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,4	1,6	16,2
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	1,0	1,4	5,7
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	1,9	1,3	0,0
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	34,8	22,1	12,3
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	7,8	8,7	5,0
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	15,5	13,8	5,0
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	6,8	8,7	0,9
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	10,2	10,8	0,0

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

Le graphique G 10 montre la distribution par position professionnelle et taille d'entreprise des femmes et des hommes. Dans l'ensemble des entreprises, les hommes exercent plus souvent une fonction de cadre que les femmes. Concernant les cadres supérieurs ou cadres moyens, ce constat vaut pour toutes les classes de taille d'entreprise. Pour les cadres inférieurs, cela vaut pour les entreprises de 50 emplois ou plus. Etant donné que les salaires des cadres sont nettement supérieurs à ceux des personnes sans fonction d'encadrement, ce déséquilibre exerce un effet marqué sur l'écart salarial (- 2,8 points de pourcentage).

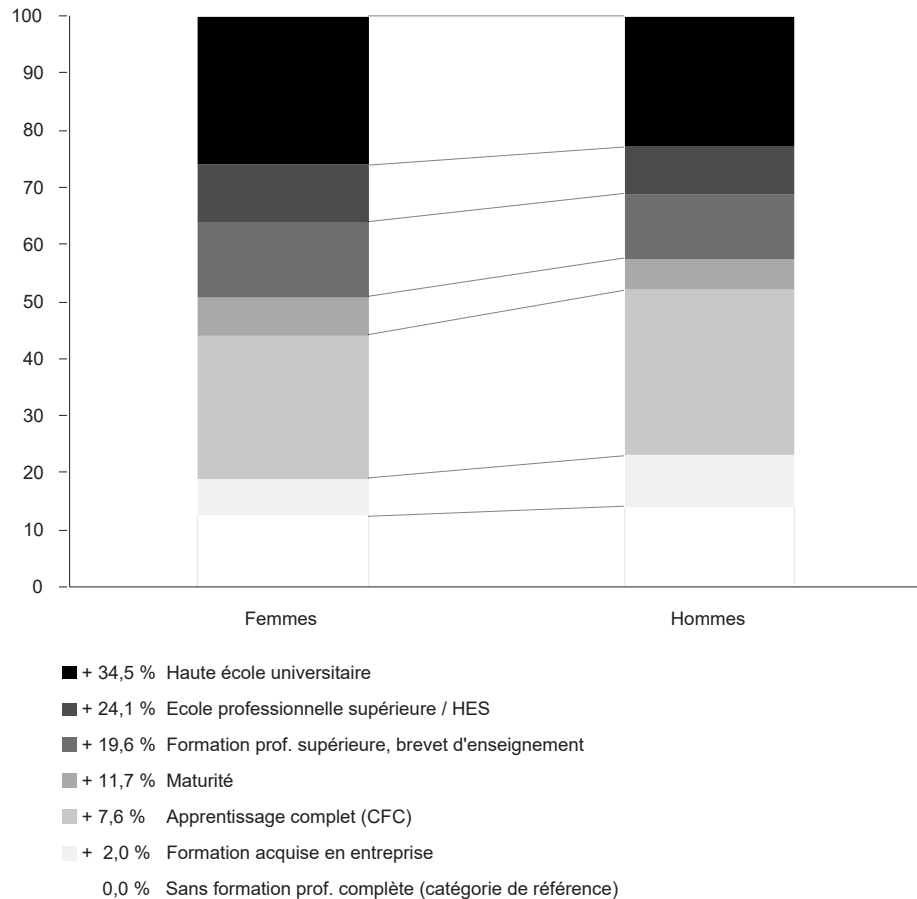
Les deux effets caractéristiques discutés ci-dessus, qui jouent en défaveur du salaire des femmes, sont atténués par plusieurs autres effets caractéristiques qui jouent en faveur des femmes et dont les plus importants sont le niveau de formation, la part d'emplois dans le secteur public, les groupes de professions et niveaux de compétence ainsi que la taille des entreprises.

Le graphique G 11 montre premièrement que les femmes ont un plus haut niveau de formation que les hommes. Elles sont plus souvent titulaires d'une formation tertiaire ou d'une maturité (les quatre catégories associées avec les plus hauts niveaux de salaires) que les hommes. Ainsi, le niveau de formation contribue de + 1,5 point de pourcentage à l'écart salarial entre les femmes et les hommes (en faveur des femmes, voir graphique G 08).

Deuxièmement, les femmes travaillent plus souvent dans le secteur public. La proportion s'élève à 32,0 % chez les femmes, contre 21,6 % chez les hommes. Etant donné que les salaires sont 12,3 % plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé, cela contribue de + 1,2 point de pourcentage à l'écart salarial (en faveur des femmes).

Troisièmement, les femmes sont souvent actives dans des groupes de professions qui requièrent un niveau de compétence élevé. Le graphique G 12 montre la distribution par groupe de professions selon le sexe. Certes, les hommes sont plus souvent directeurs, cadres de direction ou gérants (11,6 % contre 7,8 % chez les femmes), mais les femmes exercent nettement plus souvent les professions intellectuelles et scientifiques (30,3 % contre 21,9 % parmi les hommes). Au final, la distribution par groupe de professions contribue de + 1,0 point de pourcentage à l'écart salarial (en faveur des femmes).

Quatrièmement, le fait que les femmes travaillent plus souvent dans de grandes entreprises joue aussi en leur faveur (+ 0,9 point de pourcentage). Cet effet, qui est bien visible dans le graphique G 10, se déploie surtout au sein du personnel sans fonction d'encadrement.



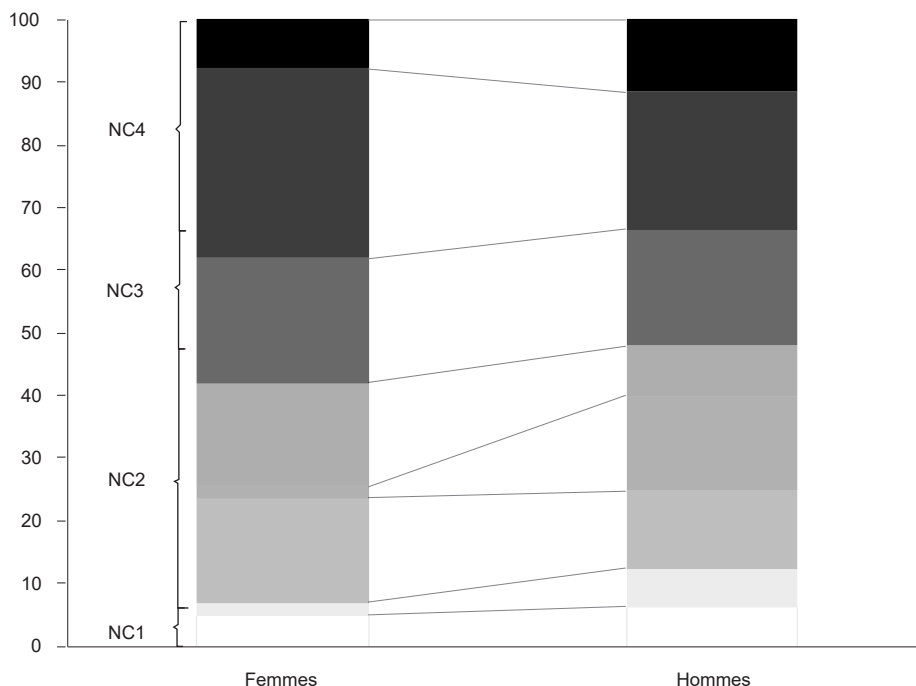
Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Pour les caractéristiques, voir tableau A.2, colonnes 2 et 3.
 Pour les niveaux de salaire, voir tableau A.2, colonne 4 (voir également graphique G14).

Guide de lecture

Les femmes ont plus souvent un niveau de formation élevé. Le niveau de formation a un effet positif sur le salaire (les segments correspondant aux niveaux de formation élevés sont plus foncés). Ainsi, la distribution des niveaux de formation contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs



- + 37,8 % Directeurs, cadres de direction et gérants
- + 28,8 % Professions intellectuelles et scientifiques
- + 22,3 % Professions intermédiaires
- + 12,1 % Employés de type administratif
- + 11,9 % Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture
- + 10,0 % Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs
- + 3,1 % Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage
- 0,0 % Professions élémentaires (catégorie de référence)

NC: Niveau de compétence

NC1 = Tâches physiques ou manuelles simples.

NC2 = Tâches pratiques telles que la vente / les soins / le traitement de données et les tâches administratives / l'utilisation de machines et d'appareils électroniques / les services de sécurité / la conduite de véhicules.

NC3 = Tâches pratiques complexes nécessitant un vaste ensemble de connaissances dans un domaine spécialisé.

NC4 = Tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé.

Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Pour les caractéristiques, voir le tableau A.2, colonnes 2 et 3

Pour le niveau de salaire, voir le tableau A.2, colonne 4 (voir également graphique G16)

Guide de lecture

Les femmes exercent plus souvent des professions avec un niveau de compétence élevé (NC3 et NC4).

Le niveau de salaire de ces professions est plus élevé (les segments correspondant sont plus foncés).

Ainsi, la distribution par groupe de professions (et le niveau de compétence) contribuent à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

3.3 L'effet rémunération

Ce paragraphe en quelques mots

L'effet rémunération mesure l'écart salarial qui résulte du seul fait que les femmes ne reçoivent pas le même traitement salarial que les hommes. Il s'élève à - 7,9 %, c'est-à-dire que si les femmes et les hommes avaient les mêmes caractéristiques, le salaire moyen des femmes serait quand-même 7,9 % inférieur à celui des hommes uniquement en raison de l'inégalité de traitement salarial.

L'ancienneté, le niveau de formation et les fonctions d'encadrement sont moins bien rémunérés parmi les femmes que parmi les hommes.

Le traitement salarial est particulièrement inégalitaire en l'absence de compétences et d'expérience professionnelle. Ce n'est qu'avec l'expérience et en accédant à des professions avec un niveau de compétence élevé que les salaires des femmes se rapprochent de ceux des hommes.

Plus que pour les hommes, l'acquisition d'expérience professionnelle et de compétences permettant d'accéder à des professions plus qualifiées sont cruciaux pour les femmes, car en l'absence de cela le traitement salarial est particulièrement inégalitaire

L'effet rémunération total s'élève à - 7,9 % dans l'ensemble de l'économie genevoise. Autrement dit, si les femmes et les hommes avaient les mêmes caractéristiques (celles qui correspondent à la distribution de l'ensemble des personnes salariées, femmes et hommes confondus), le salaire moyen des femmes serait 7,9 % 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. Cependant, pour la décomposition de l'effet rémunération, nous nous limitons aux variables concernant les qualifications de la personne salariée (âge, ancienneté et niveau de formation) ou concernant les compétences requises pour le poste (mesuré par le groupe de professions et la position professionnelle). Les paramètres des autres variables sont normalisés de sorte qu'ils expriment l'écart en pourcentage par rapport au salaire moyen. L'effet rémunération total des variables normalisées est égal à zéro (voir encadré *La normalisation des paramètres de régression*).

Les paramètres et les effets rémunération discutés dans cette partie sont indiqués dans le tableau A 2 de l'annexe (colonnes 4 à 6). La contribution des divers effets rémunération est illustrée dans le graphique G 13.

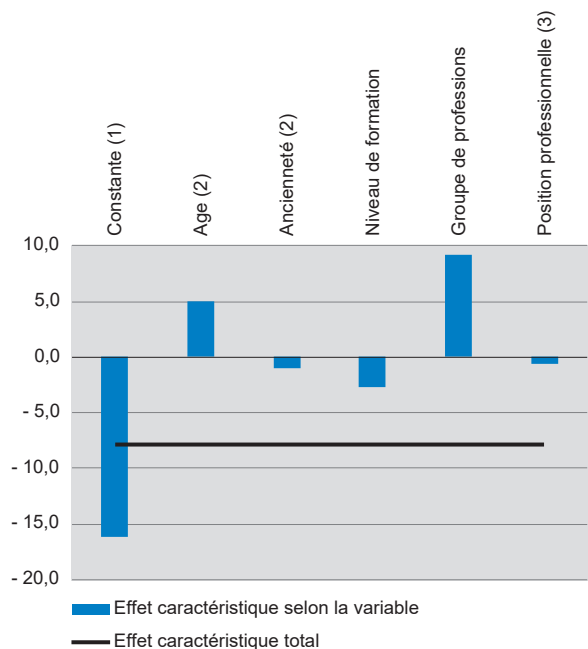
Outre les effets liés aux différentes variables concernant les qualifications et compétences requises pour le poste, il y a un effet calculé à partir de la constante des équations salariales des femmes et des hommes. La constante est une estimation du salaire à l'embauche d'une personne de 18 ans (donc sans expérience), sans formation, exerçant une profession élémentaire et ayant un poste sans fonction d'encadrement. Dans l'équation salariale des femmes, ce salaire s'élève à 3 385 francs, soit 16,1 % de moins que selon l'équation salariale des hommes (4 036 francs).

La rémunération de l'ancienneté contribue à faire accroître davantage l'écart salarial entre les femmes et les hommes (- 1,0 point de pourcentage). En effet, la progression salariale après l'engagement est plus marquée pour les hommes que pour les femmes. Par exemple, selon l'équation salariale des hommes, la première année d'ancienneté contribue à faire augmenter le salaire de 1,3 %, contre 1,1 % selon l'équation salariale des femmes. Après quinze ans, le salaire des hommes aura progressé en moyenne de 15,4 %, contre 13,1 % pour les femmes.

Les paramètres des différents niveaux de formation sont illustrés dans le graphique G 14. Ces paramètres peuvent être interprétés comme des primes salariales que toucherait une personne titulaire d'une formation par rapport à une personne qui n'a aucune formation. Par exemple, pour les hommes, la prime salariale associée à une formation universitaire se monte à 37,8 %. Pour les femmes, cette prime s'établit à 29,5 %. La différence de rémunération entre femmes et hommes est également significative pour les écoles professionnelles supérieures (HES) et les formations professionnelles supérieures. Pour les autres formations, en revanche, l'écart n'est pas significatif. Dans l'ensemble, cette différence de traitement salarial accroît l'écart salarial entre les femmes et les hommes de 2,7 points de pourcentage.

Le graphique G 15 illustre les primes salariales associées à la position professionnelle. La prime salariale liée à une fonction de cadre supérieur ou moyen est nettement plus élevée pour les hommes (+ 40,3 % par rapport à une personne sans fonction d'encadrement) que pour les femmes (+ 34,7 %). En revanche, la prime estimée des responsables de l'exécution des travaux est plus importante parmi les femmes (+ 10,3 %) que parmi les hommes (+ 7,3 %), bien que cet écart ne soit pas statistiquement significatif. Au final, le traitement salarial de la position professionnelle (y compris interaction avec la taille de l'entreprise) accroît l'écart salarial entre les femmes et les hommes de 0,6 point de pourcentage.

Effet rémunération selon la variable, en 2020 G 13
Contribution en point de pourcentage Canton de Genève



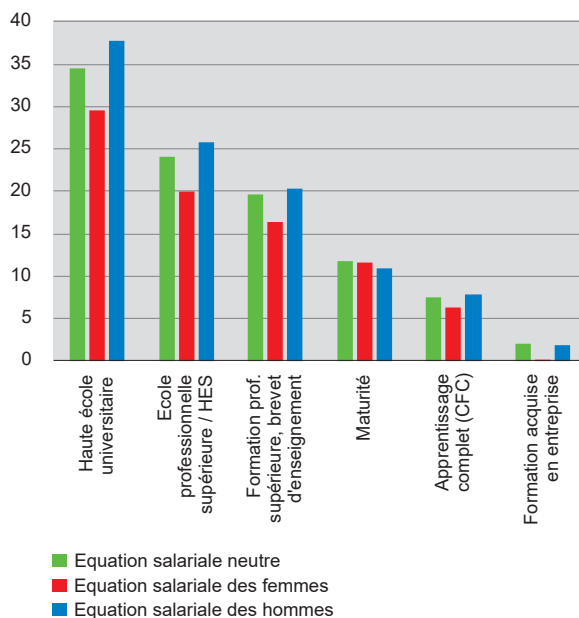
- (1) La constante mesure l'effet rémunération purement généré (voir texte).
 (2) Y compris termes quadratiques.
 (3) Y compris termes d'interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise.

Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Voir tableau A.2, colonne 8.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

Rémunération du niveau de formation selon les trois équations salariales, en 2020 G 14
Prime salariale par rapport à une personne sans formation, en % Canton de Genève



Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

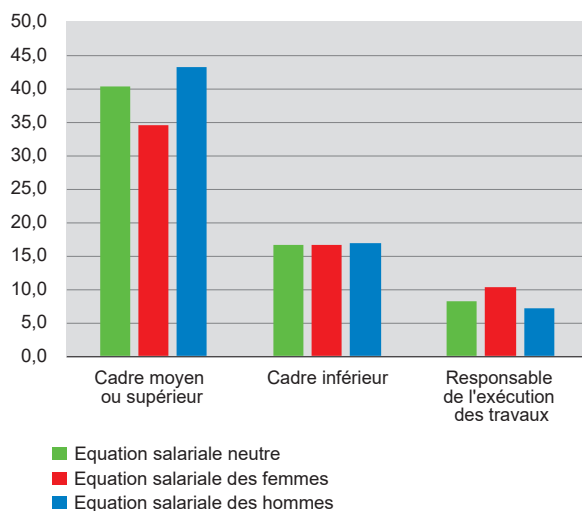
Voir tableau A.2, colonne 4 à 6.

Guide de lecture

« Toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire pour un même poste au même âge, avec la même ancienneté, etc.), un homme qui détient un diplôme universitaire gagne 37,7 % de plus que son homologue qui n'a aucune formation. Chez les femmes, une titulaire d'un diplôme universitaire gagne 29,5 % de plus que sa collègue sans formation.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

Rémunération des fonctions de cadre selon les trois équations salariales, en 2020 G 15
Prime salariale par rapport à une personne sans fonction d'encadrement, en % Canton de Genève



(1) Les primes tiennent également compte de l'interaction entre fonction de cadre et taille de l'entreprise.

Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Voir tableau A.2, colonne 4 à 6.

Guide de lecture

« Toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire pour un même niveau de formation, au même âge, avec la même ancienneté, etc.), un homme cadre supérieur ou moyen gagne 40,3 % de plus que son collègue sans fonction de cadre. Pour les femmes, une cadre supérieure ou moyenne gagne 34,7 % de plus que sa collègue sans fonction de cadre.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

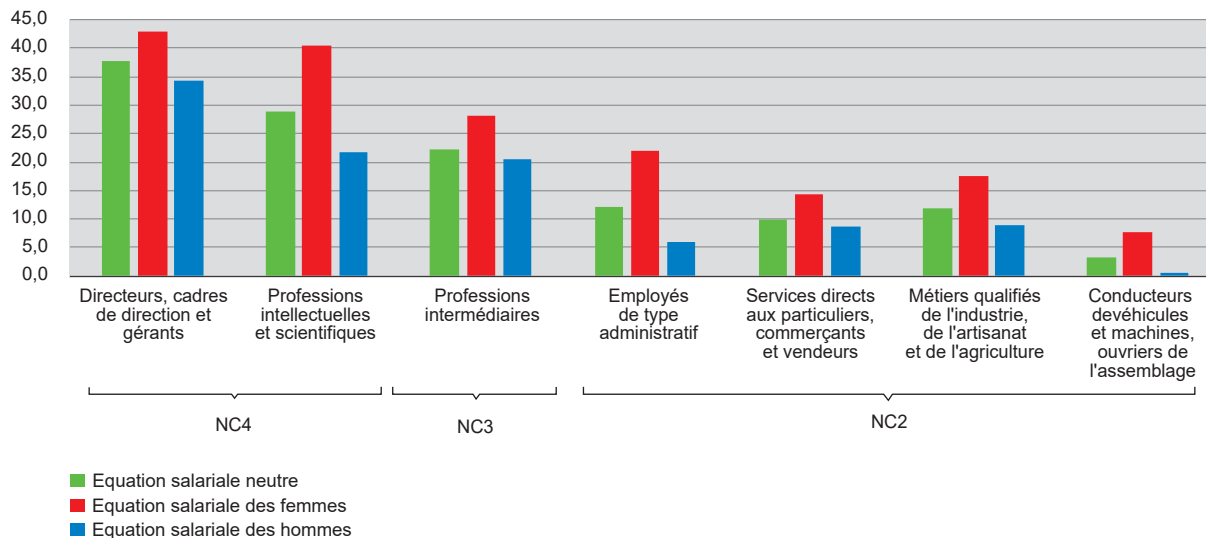
L'effet rémunération lié à l'expérience professionnelle (mesurée par l'âge) contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes (+ 5,0 points de pourcentage). En effet, le traitement salarial est particulièrement inégalitaire en début de carrière (-16,1 % à 18 ans) et se réduit par la suite (- 12,8 % à 30 ans ; - 11,3 % à 40 ans), en raison d'une progression salariale plus marquée chez les femmes.

La rémunération du niveau de compétence (mesurée par les paramètres des divers groupes de professions) contribue encore davantage à réduire l'écart salarial (+ 9,2 points de pourcentage). Toutes choses égales par ailleurs, l'écart salarial est le plus marqué dans les professions élémentaires (- 16,1 %). A l'opposé, dans les professions intellectuelles et scientifiques, l'écart salarial s'établit à - 3,1 %. Ainsi, l'acquisition de compétences permettant d'accéder à des professions plus qualifiées est plus rentable pour les femmes que pour les hommes (voir les primes salariales illustrées dans le graphique G 16). Par exemple, pour les femmes, accéder à une profession intellectuelle et scientifique se solde par une prime salariale de + 40,5 % par rapport à l'exercice d'une profession élémentaire, contre + 21,7 % pour les hommes.



Prime salariale par rapport aux professions élémentaires, en %

Canton de Genève

**NC: Niveau de compétence**

NC1 = Tâches physiques ou manuelles simples (Professions élémentaires, groupe de référence)

NC2 = Tâches pratiques telles que la vente / les soins / le traitement de données et les tâches administratives / l'utilisation de machines et d'appareils électroniques / les services de sécurité / la conduite de véhicules.

NC3 = Tâches pratiques complexes nécessitant un vaste ensemble de connaissances dans un domaine spécialisé.

NC4 = Tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé.

Les données illustrées se trouvent dans l'annexe

Voir tableau A.2, colonne 4 à 6.

Guide de lecture

« Toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire pour un même niveau de formation, au même âge, avec la même ancienneté, etc.), un homme exerçant une profession intermédiaire (qui requiert des compétences de niveau 3) gagne 20,6 % de plus qu'un homme qui exerce une profession élémentaire. Pour les femmes, le salaire associé au niveau de compétence 3 est 28,1 % plus élevé que celui qui est payé pour une profession élémentaire.

Source : OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

La 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 a une influence sur les contributions des variables/modalités à l'effet rémunération*. Soulignons que l'effet rémunération global, estimé à - 7,9 % 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 naturelle. Dans cette analyse, les variables suivantes sont normalisées :

- état matrimonial ;
- origine/permis ;
- taille de l'entreprise ;
- branche économique ;
- secteurs privé ou public ;
- taux d'occupation ;
- modalité de rémunération ;
- type de contrat ;
- accord salarial.

Les paramètres normalisés (tableau annexe A 2, colonnes 4 à 6) expriment l'écart en pourcent par rapport au salaire moyen (pour une définition algébrique voir la note en dessous du tableau A 2 dans l'annexe). Cette normalisation implique que les effets rémunérations de chaque variable standardisée se compensent. Ainsi, les effets rémunération agrégés des variables normalisées sont égaux à zéro.

* 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.

3.4 L'effet d'interaction

Ce paragraphe en quelques mots

L'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération mesure l'avantage que retirent les femmes ou les hommes en s'adaptant au fait que les traitements salariaux ne sont pas identiques. L'effet d'interaction global s'établit à + 0,9 %. Ainsi, il contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Globalement, les choix professionnels faits par les femmes contribuent à réduire l'impact de l'inégalité de traitement salarial.

Les effets d'interaction les plus marqués concernent la variable branche économique (+ 0,7 %), notamment les branches de la construction et des transports. Pour ces deux branches, le niveau de salaire est nettement inférieur selon l'équation salariale des femmes que selon l'équation salariale neutre et, en même temps, les femmes sont comparativement peu nombreuses dans ces branches.

La variable groupe de professions enregistre également un effet d'interaction positif (+ 0,2 %). Cela s'explique essentiellement par les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les emplois de type administratif dans lesquels les femmes sont comparativement plus nombreuses et dont les primes salariales sont plus élevées selon l'équation salariale des femmes que selon l'équation salariale neutre.

Généralement, les effets d'interaction entre rémunération et caractéristiques sont faibles. En effet, l'effet d'interaction est composé de deux éléments qui, dans la majeure partie des cas, se compensent largement (voir encadré *Les effets d'interaction entre caractéristiques et rémunération*).

Les effets d'interaction entre caractéristiques et rémunération

Généralement, les effets d'interaction entre rémunération et caractéristiques sont faibles. En effet, l'effet d'interaction est composé de deux éléments qui, dans la majeure partie des cas, se compensent largement.

Les deux composantes peuvent être expliquées à l'aide de la formule de l'effet d'interaction dans le graphique G 07. La première ligne de la formule correspond à la comparaison des caractéristiques et des paramètres de rémunération des femmes avec celles de l'ensemble des personnes salariées (équation salariale neutre). La deuxième ligne de la formule correspond à la comparaison des caractéristiques et des paramètres de rémunération des hommes avec celles de l'ensemble des personnes salariées.

Reprenons l'exemple donné dans la section 3.2. Les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur public (32,0 % contre 26,0 % pour l'ensemble des personnes salariées) et en même temps la prime salariale associée au secteur public est plus élevée dans

l'équation salariale des femmes (+ 10,7 %) que dans l'équation salariale neutre (+ 9,0 %). Cette spécialisation avantageuse des femmes réduit l'écart salarial de 0,09 point de pourcentage.

Par symétrie, les hommes sont moins nombreux à travailler dans le secteur public (21,6 % contre 26,0 % pour l'ensemble des personnes salariées) et en même temps la prime salariale associée au secteur public est moins élevée dans l'équation salariale des hommes (+ 8,0 %) que dans l'équation salariale neutre (+ 9,0 %). Cette spécialisation avantageuse pour les hommes augmente l'écart salarial de 0,04 point de pourcentage.

Au final, l'effet d'interaction lié au secteur public s'établit à 0,05 %. Dans la majeure partie des cas, les deux composantes se compensent en grande partie. C'est seulement pour les modalités avec de fortes différences de proportion et des écarts marqués entre les primes salariales des hommes et des femmes que l'effet d'interaction est important.

3.5 Secteur privé versus secteur public

Ce paragraphe en quelques mots

L'écart salarial est deux fois plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Cela tient à un traitement salarial plus inégalitaire dans le secteur privé.

Dans le secteur public, l'effet caractéristiques et l'effet rémunération sont à peu près d'égal importance.

Le fait que les femmes occupent moins souvent des positions de cadre exerce l'effet le plus marqué sur l'écart salarial dans le secteur public (- 4,5 points de pourcentage).

L'écart salarial entre femmes et hommes est plus important dans le secteur privé (- 12,6 %) que dans le secteur public (- 6,1 %). Voir le tableau T 03 qui reprend les résultats principaux des tableaux annexes A 4 et A 6.

Cela s'explique principalement par le fait que le traitement salarial est plus inégalitaire dans le secteur privé : l'effet rémunération se monte à - 9,4 % dans le secteur privé, contre - 3,2 % dans le secteur public.

Le traitement salarial dans le secteur privé est particulièrement inégalitaire en l'absence d'expérience professionnelle et de compétences particulières : l'effet rémunération lié à la constante s'y monte à - 19,6 %. En revanche, les effets rémunération liés aux groupes de professions (+ 9,4 %) et à l'âge (+ 5,9 %) contribuent à réduire l'écart salarial. Autrement dit, dans le secteur privé, les femmes sont a priori nettement moins bien rémunérées que les hommes. Ce n'est qu'après des années d'expérience et en acquérant des compétences spécifiques qu'elles bénéficient d'un traitement salarial moins inégalitaire. En comparaison, dans le secteur public, l'effet rémunération lié à la constante (- 0,3 %) est proche de zéro et la différence de traitement salarial ne dépend pas autant du groupe de professions et de l'âge.

Les effets rémunération liés au niveau de formation et à la position professionnelle sont proches dans les deux secteurs. En revanche, l'effet rémunération lié à l'ancienneté est plus marqué dans le secteur public (- 1,9 %) que dans le privé (- 0,5 %).

L'effet caractéristiques est également plus marqué dans le secteur privé (- 4,7 % contre - 3,3 % dans le secteur public), notamment en raison de la variable branche économique. Cela s'explique par le fait que le secteur public est moins diversifié en termes de branches économiques et que les niveaux de salaires des différentes branches y sont très proches. Ainsi, même si la répartition par branche est très différente entre les femmes et les hommes dans le secteur public, l'impact sur l'écart salarial reste faible.

L'effet caractéristiques lié à la position professionnelle est plus important dans le secteur public que dans le privé. En effet, dans le secteur public, la proportion de femmes occupant une position avec une fonction d'encadrement

est nettement inférieure à celle des hommes (16,7 % contre 39,5 %). Cet écart est nettement plus marqué que dans le secteur privé (28,9 % contre 35,0 %).

Dans le secteur public, les femmes exercent plus souvent des professions avec un niveau de compétence élevé. Cela contribue à réduire l'écart salarial de 1,9 point de pourcentage. Par contre, dans le secteur privé, la répartition par groupes de professions ne joue pas en faveur des femmes.

L'effet d'interaction entre caractéristiques et rémunération est plus important dans le secteur privé, en raison d'une plus grande hétérogénéité des activités (branches) et d'une disparité plus importante entre les profils des femmes et des hommes.

Décomposition complète de l'écart salarial, selon le secteur, en 2020 T 03
Contribution en point de pourcentage

	Ensemble	Secteur privé	Secteur public
Effet caractéristiques			
Age (1)	- 0,4	- 0,4	- 0,6
Ancienneté (1)	0,4	0,1	- 0,1
Niveau de formation	1,5	0,9	1,1
Etat matrimonial	- 0,3	- 0,3	- 0,1
Origine	0,5	0,5	0,1
Groupe de professions	1,0	- 0,4	1,9
Position professionnelle (2)	- 2,8	- 2,0	- 4,5
Taille de l'entreprise	0,9	0,2	0,0
Branche économique	- 3,3	- 3,5	- 0,4
Secteur privé ou public	1,2	///	///
Taux d'occupation	- 0,1	0,2	- 0,5
Modalité de rémunération	0,0	0,0	0,0
Type de contrat	0,0	0,0	0,0
Accord salarial	- 0,1	0,1	- 0,2
Ensemble des variables	- 1,6	- 4,7	- 3,3
Effet rémunération			
Constante (3)	- 16,1	- 19,6	- 0,3
Age (1)	5,0	5,9	1,9
Ancienneté (1)	- 1,0	- 0,5	- 1,9
Niveau de formation	- 2,7	- 1,8	- 1,9
Groupe de professions	9,2	9,4	- 0,6
Position professionnelle (2)	- 0,6	- 0,3	- 0,3
Ensemble des variables	- 7,9	- 9,4	- 3,2
Effet d'interaction			
Groupe de professions	0,2	0,2	0,2
Branche économique	0,7	0,7	- 0,1
Autres variables	0,1	0,2	0,2
Ensemble des variables	0,9	1,2	0,3
ÉCART SALARIAL TOTAL	- 8,5	- 12,6	- 6,1

(1) Y compris termes quadratiques.

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

(3) La constante mesure l'effet rémunération purement genré (voir texte).

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

ANNEXE

Liste des tableaux de l'annexe

A.1 Equations salariales, ensemble de l'économie	35
A.2 Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, ensemble de l'économie	39
A.3 Equations salariales, secteur privé	43
A.4 Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, secteur privé	47
A.5 Equations salariales, secteur public	51
A.6 Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, secteur public	54

	Equation salariale neutre		Equation salariale femmes		Equation salariale hommes		Différence femmes-hommes	
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8
Variable dépendante: logarithme du salaire mensuel brut standardisé	Coeff.	±	Coeff.	±	Coeff.	±	Différence	Sig.
Constante	7,828	0,023	7,683	0,032	7,871	0,033	-0,188	***
Sexe								
Femme	-0,073	0,004	///	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	0,000	0,000	///	///	///	///	///	///
Age								
Age moins 18 ans	0,016	0,001	0,019	0,001	0,015	0,001	0,004	***
(Age moins 18 ans) ² /100	-0,021	0,001	-0,026	0,002	-0,019	0,002	-0,007	***
Ancienneté								
Ancienneté dans l'entreprise	0,012	0,001	0,011	0,001	0,013	0,001	-0,002	***
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	-0,019	0,002	-0,016	0,002	-0,020	0,003	0,004	
Niveau de formation								
Haute école universitaire	0,297	0,008	0,259	0,011	0,320	0,011	-0,062	***
Ecole professionnelle supérieure / HES	0,216	0,009	0,183	0,012	0,229	0,013	-0,046	***
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	0,179	0,008	0,152	0,011	0,184	0,011	-0,033	***
Maturité	0,111	0,009	0,110	0,012	0,103	0,014	0,006	
Apprentissage complet (CFC)	0,073	0,006	0,062	0,009	0,075	0,009	-0,014	
Formation acquise en entreprise	0,020	0,008	0,001	0,012	0,018	0,011	-0,017	
Sans formation prof. complète (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Etat matrimonial								
Marié	0,037	0,004	0,002	0,006	0,059	0,006	-0,057	***
Divorcé, veuf	0,004	0,007	-0,009	0,008	0,012	0,010	-0,022	***
Célibataire (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Origine/permis								
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	-0,032	0,007	-0,026	0,009	-0,036	0,010	0,011	
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,021	0,005	-0,027	0,007	-0,018	0,008	-0,009	
Permis frontalier (Cat. G)	-0,053	0,005	-0,051	0,006	-0,053	0,007	0,002	
Suisse (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Groupe de professions

Directeurs, cadres de direction et gérants	0,321	0,011	0,356	0,016	0,295	0,015	0,062	***
Professions intellectuelles et scientifiques	0,253	0,010	0,340	0,015	0,196	0,014	0,144	***
Professions intermédiaires	0,202	0,010	0,248	0,014	0,187	0,013	0,061	***
Employés de type administratif	0,114	0,010	0,199	0,015	0,057	0,015	0,142	***
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0,096	0,009	0,133	0,014	0,083	0,013	0,050	***
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	0,112	0,010	0,161	0,022	0,086	0,013	0,074	***
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	0,031	0,012	0,073	0,020	0,006	0,015	0,067	***
Professions élémentaires (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Position professionnelle

Cadre moyen ou supérieur	0,210	0,010	0,151	0,015	0,239	0,014	-0,087	***
Cadre inférieur	0,051	0,016	0,122	0,022	0,007	0,024	0,116	***
Responsable de l'exécution des travaux	0,000	0,015	-0,007	0,018	0,014	0,023	-0,020	
Personne sans fonction de cadre (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Taille de l'entreprise

20 à 49 emplois	0,009	0,008	0,036	0,011	-0,003	0,011	0,040	***
50 à 249 emplois	0,049	0,007	0,088	0,010	0,025	0,011	0,063	***
250 emplois à 999 emplois	0,049	0,008	0,071	0,011	0,041	0,012	0,030	***
1000 emplois ou plus	0,116	0,008	0,107	0,010	0,127	0,011	-0,019	
moins de 20 emplois (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise

Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,262	0,018	0,246	0,028	0,258	0,024	-0,013	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,254	0,016	0,263	0,025	0,252	0,022	0,011	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,235	0,021	0,257	0,034	0,218	0,028	0,039	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,156	0,014	0,217	0,020	0,136	0,020	0,080	***
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Cadre inférieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,113	0,025	-0,013	0,035	0,180	0,036	-0,193	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,111	0,021	-0,008	0,029	0,190	0,030	-0,198	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,172	0,022	0,056	0,032	0,243	0,031	-0,187	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,101	0,019	0,056	0,025	0,137	0,027	-0,081	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,047	0,022	0,111	0,030	0,003	0,033	0,108	***
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,102	0,021	0,085	0,027	0,106	0,031	-0,021	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,084	0,022	0,070	0,027	0,081	0,034	-0,012	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,117	0,018	0,176	0,023	0,071	0,027	0,105	***
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Branche économique

Industries du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux	0,295	0,021	0,204	0,034	0,307	0,029	-0,102	***
Industries chimique et pharmaceutique	0,508	0,026	0,569	0,035	0,451	0,036	0,118	***
Industries horlogère, électronique et informatique	0,343	0,020	0,358	0,027	0,324	0,028	0,034	
Industrie des machines des équipements électriques et du matériel de transport	0,297	0,027	0,304	0,052	0,291	0,036	0,013	
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	0,270	0,024	0,328	0,043	0,248	0,032	0,080	***
Construction	0,343	0,018	0,212	0,030	0,343	0,026	-0,131	***
Commerce de gros (y compris commerce et réparation d'automobiles et motocycles)	0,476	0,019	0,494	0,025	0,453	0,027	0,042	
Commerce de détail	0,062	0,019	0,091	0,024	0,019	0,028	0,072	***
Transports et entreposage	0,191	0,019	0,093	0,027	0,215	0,027	-0,122	***
Activités de poste et de courrier	0,089	0,027	0,037	0,040	0,105	0,037	-0,068	
Hébergement et restauration	0,074	0,019	0,097	0,026	0,056	0,028	0,041	
Edition, audiovisuel et diffusion	0,093	0,027	0,099	0,036	0,078	0,040	0,021	
Télécommunication, services informatiques	0,375	0,021	0,363	0,032	0,377	0,029	-0,014	
Services financiers	0,502	0,019	0,448	0,025	0,520	0,027	-0,072	***
Assurance	0,305	0,032	0,278	0,039	0,308	0,050	-0,029	
Activités immobilières	0,325	0,023	0,310	0,029	0,322	0,035	-0,012	
Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie	0,345	0,019	0,316	0,025	0,354	0,027	-0,038	
Recherche et développement scientifique, activités spécialisés et techniques	0,240	0,024	0,233	0,032	0,237	0,036	-0,004	
Services administratifs et de soutien	0,152	0,019	0,139	0,027	0,150	0,027	-0,011	
Activités liées à l'emploi (y compris personnel placé par des agences de placement)	0,416	0,021	0,452	0,029	0,389	0,030	0,063	***
Administration publique, défense et sécurité sociale	0,230	0,020	0,212	0,026	0,221	0,029	-0,008	
Enseignement	0,205	0,019	0,212	0,025	0,178	0,029	0,034	
Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	0,239	0,019	0,240	0,024	0,200	0,028	0,040	
Arts, spectacles et activités récréatives	0,135	0,023	0,140	0,031	0,121	0,033	0,019	
Activités des organisations associatives, réparations de biens personnels	0,156	0,022	0,157	0,027	0,150	0,034	0,007	
Autres services personnels	0,057	0,027	0,051	0,031	0,085	0,051	-0,034	
Industrie alimentaire, boissons et tabacs (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Secteurs privé ou public

Secteur public	0,116	0,007	0,137	0,009	0,104	0,011	0,033	***
Secteur privé (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Taux d'occupation							
moins de 20 %	0,094	0,025	0,116	0,027	0,103	0,044	0,013
20% à 49%	-0,025	0,011	-0,014	0,012	-0,009	0,019	-0,005
50% à 89%	-0,002	0,005	0,011	0,005	-0,026	0,009	0,037
90% ou plus (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Modalité de rémunération							
Salaire horaire	-0,003	0,008	-0,020	0,012	0,015	0,012	-0,036
Salaire mensuel (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Type de contrat							
Contrat à durée indéterminée	0,063	0,009	0,078	0,011	0,052	0,013	0,026
Contrat à durée déterminée (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Accord salarial							
Contrat individuel	0,059	0,005	0,055	0,007	0,065	0,007	-0,009
Accord salarial collectif (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<hr/>							
N (nombre d'observations)	117 122		57 009		60 113		
R2 (pouvoir explicatif)	0,624		0,623		0,631		
<hr/>							

Note: *** Ecart statistiquement significatif ($p < 0,05$) entre le paramètres des équations salariales des femmes et des hommes.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

	Caractéristiques âge et ancienneté : moyenne autres variables : fréquence, en %			Equation salariale constante : salaire en francs autres : prime salariale en %			Effets sur l'écart salarial en point de pourcentage		
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8	col. 9
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Effet caractéristiques	Effet rémunération	Effet d'interaction
Constante	///	///	///	3813	3385	4036	0,000	-16,118	0,000
Sexe									
Femme	42,2	100,0	0,0	-4,1	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	57,8	0,0	100,0	3,1	///	///	///	///	///
Age							-0,352	5,020	-0,007
Age moins 18 ans	24,0	23,7	24,3	1,7	1,9	1,5	-0,875	10,278	-0,062
(Age moins 18 ans) ² /100	7,0	6,8	7,1	-2,0	-2,5	-1,9	0,528	-4,767	0,055
Ancienneté							0,443	-1,001	-0,018
Ancienneté dans l'entreprise	8,2	8,5	8,0	1,2	1,1	1,3	0,609	-1,614	-0,031
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	1,4	1,5	1,4	-1,9	-1,6	-2,0	-0,165	0,623	0,012
Niveau de formation (catégorie de référence: sans formation prof. complète)							1,457	-2,738	-0,041
Haute école universitaire	24,1	26,0	22,8	34,5	29,5	37,7	0,944	-1,474	-0,038
Ecole professionnelle supérieure / HES	9,1	10,1	8,3	24,1	20,0	25,7	0,404	-0,419	-0,026
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	12,1	13,1	11,4	19,6	16,4	20,2	0,305	-0,395	-0,022
Maturité	6,0	6,7	5,5	11,7	11,6	10,9	0,136	0,037	-0,005
Apprentissage complet (CFC)	27,3	25,1	29,0	7,6	6,4	7,8	-0,287	-0,376	0,022
Formation acquise en entreprise	8,0	6,6	9,0	2,0	0,1	1,8	-0,048	-0,135	0,028
Sans formation prof. Complète	13,4	12,5	14,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Etat matrimonial (référence: moyenne)							-0,250	0,000	0,053
Marié	46,8	42,5	50,0	1,9	0,2	3,1	-0,144	-1,301	0,040
Divorcé, veuf	11,0	14,6	8,3	-1,3	-0,9	-1,7	-0,083	0,080	0,006
Célibataire	42,2	43,0	41,7	-1,8	0,0	-2,9	-0,023	1,237	0,007
Origine/permis (référence: moyenne)							0,484	0,000	-0,008
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	9,1	8,7	9,4	-0,9	-0,3	-1,4	0,006	0,095	-0,001
Permis d'établissement (Cat. C)	16,7	16,0	17,2	0,2	-0,4	0,5	-0,002	-0,154	0,002
Permis frontalier (Cat. G)	31,1	26,3	34,6	-2,9	-2,8	-3,0	0,247	0,066	-0,007
Suisse	43,1	48,9	38,8	2,3	2,3	2,3	0,233	-0,007	-0,003

Groupe de professions (catégorie de référence: professions élémentaires)							0,956	9,207	0,210
Directeurs, cadres de direction et gérants	10,0	7,8	11,6	37,8	42,8	34,3	-1,222	0,619	-0,037
Professions intellectuelles et scientifiques	25,4	30,3	21,9	28,8	40,5	21,7	2,165	3,729	0,223
Professions intermédiaires	19,1	19,9	18,6	22,3	28,1	20,6	0,269	1,171	0,027
Employés de type administratif	11,6	16,6	8,0	12,1	22,0	5,9	0,981	1,667	0,211
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	14,2	16,8	12,3	10,0	14,3	8,7	0,424	0,711	0,074
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	9,5	1,7	15,2	11,9	17,4	9,0	-1,494	0,710	-0,232
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	4,4	2,1	6,1	3,1	7,6	0,6	-0,125	0,297	-0,056
Professions élémentaires	5,6	4,8	6,2	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Position professionnelle (catégorie de référence: Personne sans fonction de cadre)							-1,451	-0,179	0,049
Cadre moyen ou supérieur	12,8	9,3	15,4	23,4	16,3	26,9	-1,265	-1,111	0,135
Cadre inférieur	9,7	7,5	11,2	5,2	13,0	0,7	-0,189	1,122	-0,083
Responsable de l'exécution des travaux	8,9	8,2	9,4	0,0	-0,6	1,4	0,000	-0,178	-0,003
Personne sans fonction de cadre	68,7	75,0	64,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Taille de l'entreprise (référence: moyenne)							0,860	0,000	-0,063
20 à 49 emplois	11,4	9,4	12,9	-5,1	-3,4	-6,0	0,187	0,303	-0,022
50 à 249 emplois	19,6	19,7	19,5	-1,2	1,7	-3,2	-0,002	0,981	0,001
250 emplois à 999 emplois	12,1	10,9	13,1	-1,2	0,0	-1,7	0,026	0,211	-0,010
1000 emplois ou plus	38,6	43,5	35,0	5,6	3,6	7,1	0,466	-1,243	-0,046
moins de 20 emplois	18,3	16,6	19,5	-6,0	-6,9	-5,7	0,180	-0,239	0,013
Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise							-1,372	-0,391	0,035
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	1,5	0,9	1,9	30,0	27,8	29,5	-0,261	-0,019	0,011
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,8	1,3	2,3	28,9	30,1	28,7	-0,246	0,020	-0,005
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,9	0,6	1,2	26,5	29,3	24,3	-0,138	0,037	-0,003
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	3,6	3,2	3,9	16,8	24,2	14,6	-0,115	0,288	-0,020
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	4,9	3,3	6,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Cadre inférieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,8	0,7	0,9	11,9	-1,3	19,7	-0,025	-0,163	0,010
Cadre inférieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,7	1,5	1,9	11,8	-0,8	20,9	-0,043	-0,335	0,014
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,6	1,0	2,0	18,7	5,7	27,5	-0,168	-0,299	0,036
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	4,2	3,1	5,1	10,6	5,8	14,7	-0,205	-0,343	0,021
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	1,3	1,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	1,2	1,0	1,4	4,8	11,7	0,3	-0,018	0,129	-0,007
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	1,5	1,4	1,6	10,7	8,8	11,2	-0,021	-0,033	0,002
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,3	1,5	1,2	8,8	7,2	8,5	0,024	-0,015	-0,003
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	3,3	2,5	3,9	12,4	19,3	7,4	-0,166	0,343	-0,022
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	1,6	1,9	1,3	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	7,9	6,8	8,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	14,5	15,5	13,8	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	8,3	7,8	8,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	27,4	34,8	22,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	10,5	10,2	10,8	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Branche économique (référence: moyenne)							-3,328	0,000	0,668
Industries du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux	1,8	0,8	2,6	2,7	-4,7	5,3	-0,046	-0,183	0,057
Industries chimique et pharmaceutique	0,9	0,7	0,9	27,1	37,2	21,6	-0,046	0,103	-0,005
Industries horlogère, électronique et informatique	3,8	3,2	4,2	7,7	11,1	7,0	-0,075	0,141	-0,015
Industrie des machines des équipements électriques et du matériel de transport	0,6	0,2	1,0	2,9	5,3	3,6	-0,021	0,010	-0,012
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	1,1	0,4	1,7	0,1	7,9	-0,7	-0,002	0,094	-0,050
Construction	7,0	1,4	11,0	7,7	-4,0	9,2	-0,714	-0,888	0,587
Commerce de gros (y compris commerce et réparation d'automobiles et motocycles)	6,6	5,5	7,5	23,1	27,4	21,8	-0,420	0,297	-0,031
Commerce de détail	5,7	7,6	4,3	-18,6	-14,9	-21,1	-0,668	0,430	0,042
Transports et entreposage	4,8	2,5	6,5	-7,4	-14,7	-4,0	0,311	-0,569	0,128
Activités de poste et de courrier	0,7	0,5	0,9	-16,5	-19,4	-14,0	0,073	-0,047	0,003
Hébergement et restauration	5,2	4,6	5,6	-17,7	-14,4	-18,1	0,179	0,229	-0,018
Edition, audiovisuel et diffusion	0,7	0,7	0,7	-16,1	-14,2	-16,3	-0,009	0,017	0,001
Télécommunication, services informatiques	2,4	1,1	3,4	11,2	11,7	12,9	-0,243	-0,027	-0,022
Services financiers	7,0	6,0	7,8	26,3	21,6	30,3	-0,410	-0,487	0,016
Assurance	0,4	0,5	0,3	3,7	2,6	5,3	0,006	-0,011	0,000
Activités immobilières	1,4	1,7	1,1	5,7	6,0	6,9	0,035	-0,012	0,004
Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie	6,1	6,1	6,1	8,0	6,6	10,4	-0,001	-0,214	0,000
Recherche et développement scientifique, activités spécialisés et techniques	1,0	1,0	1,0	-2,8	-1,9	-1,8	-0,001	-0,001	0,000
Services administratifs et de soutien	5,0	4,0	5,8	-11,0	-10,7	-10,0	0,208	-0,039	-0,012
Activités liées à l'emploi (y compris personnel placé par des agences de placement)	3,5	2,2	4,5	15,9	22,1	14,3	-0,336	0,232	-0,055
Administration publique, défense et sécurité sociale	6,4	7,0	5,9	-3,8	-4,0	-3,4	-0,041	-0,035	0,000
Enseignement	8,5	11,8	6,1	-6,2	-3,9	-7,5	-0,363	0,321	0,045
Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	14,5	24,5	7,2	-2,9	-1,3	-5,4	-0,503	0,624	-0,029
Arts, spectacles et activités récréatives	1,3	1,1	1,4	-12,5	-10,6	-12,6	0,037	0,028	-0,003
Activités des organisations associatives, réparations de biens personnels	1,7	2,5	1,1	-10,7	-9,1	-10,0	-0,156	0,018	0,018
Autres services personnels	0,7	1,2	0,3	-19,1	-18,2	-15,7	-0,193	-0,022	0,022
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	1,0	1,0	1,1	-23,6	-22,3	-22,6	0,024	0,003	-0,001
Secteurs privé ou public (référence: moyenne)							1,221	0,000	0,071
Secteur public	26,0	32,0	21,6	9,0	10,7	8,0	0,902	0,635	0,053
Secteur privé	74,0	68,0	78,4	-3,0	-3,5	-2,7	0,316	-0,631	0,019

Taux d'occupation (référence: moyenne)							-0,069	0,000	-0,023
moins de 20 %	0,5	0,7	0,3	9,9	12,0	11,4	0,038	0,003	0,007
20% à 49%	3,0	4,4	2,0	-2,4	-1,6	-0,4	-0,058	-0,038	0,031
50% à 89%	20,1	34,3	9,8	-0,1	0,9	-2,1	-0,031	0,596	-0,060
90% ou plus	76,4	60,6	87,9	0,1	-0,2	0,5	-0,018	-0,558	-0,001
Modalité de rémunération (référence: moyenne)							0,009	0,000	0,009
Salaire horaire	8,9	6,9	10,3	-0,3	-1,8	1,4	0,008	-0,287	0,008
Salaire mensuel	91,1	93,1	89,7	0,0	0,2	-0,1	0,001	0,288	0,001
Type de contrat (référence: moyenne)							-0,012	0,000	-0,001
Contrat à durée indéterminée	93,9	93,8	94,0	0,4	0,5	0,3	-0,001	0,150	0,000
Contrat à durée déterminée	6,1	6,2	6,0	-5,7	-7,1	-4,7	-0,011	-0,149	-0,001
Accord salarial (référence: moyenne)							-0,087	0,000	0,000
Contrat individuel	60,9	60,1	61,6	2,3	2,2	2,6	-0,034	-0,224	0,000
Accord salarial collectif	39,1	39,9	38,4	-3,6	-3,3	-3,9	-0,053	0,225	0,000
RÉSULTAT GLOBAL DE LA DÉCOMPOSITION							-1,585	-7,893	0,936

Note: La constante ainsi que les paramètres des variables qui n'ont pas une valeur zéro ou une modalité de référence naturelle sont normalisés de sorte que les paramètres 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 hommes est défini par

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

où $\delta_{m \in k, H}$ est le paramètre estimé par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. Le deuxième terme de droite 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

$$\beta_{0, H} = \alpha_H + \sum_{k=1}^K \sum_{m=1}^M E(X_{m \in k, N}) \delta_{m \in k, H}$$

où $k = [1, \dots, K]$ est l'ensemble des variables normalisées et α_H est la constante estimée par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. 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 égale à zéro. Autrement dit, les effets rémunération des différentes modalités se compensent puisque les paramètres normalisés expriment l'écart par rapport au salaire moyen.

Voir également l'encadré La normalisation des paramètres de régression.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

	Equation salariale neutre		Equation salariale femmes		Equation salariale hommes		Différence femmes-hommes	
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8
Variable dépendante: logarithme du salaire mensuel brut standardisé	Coeff.	±	Coeff.	±	Coeff.	±	Différence	Sig.
Constante	7,889	0,031	7,692	0,045	7,939	0,042	-0,247	***
Sexe								
Femme	-0,087	0,006	///	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	0,000	0,000	///	///	///	///	///	///
Age								
Age moins 18 ans	0,016	0,001	0,020	0,002	0,015	0,001	0,005	***
(Age moins 18 ans) ² /100	-0,020	0,002	-0,026	0,003	-0,018	0,003	-0,008	***
Ancienneté								
Ancienneté dans l'entreprise	0,012	0,001	0,011	0,001	0,012	0,001	-0,001	
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	-0,020	0,003	-0,019	0,004	-0,020	0,004	0,000	
Niveau de formation								
Haute école universitaire	0,307	0,011	0,261	0,016	0,337	0,015	-0,076	***
Ecole professionnelle supérieure / HES	0,238	0,013	0,213	0,018	0,252	0,017	-0,040	***
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	0,182	0,011	0,160	0,016	0,189	0,015	-0,028	
Maturité	0,116	0,013	0,118	0,018	0,109	0,018	0,009	
Apprentissage complet (CFC)	0,066	0,009	0,071	0,013	0,061	0,012	0,010	
Formation acquise en entreprise	0,023	0,011	0,017	0,017	0,013	0,014	0,004	
Sans formation prof. complète (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Etat matrimonial								
Marié	0,044	0,006	0,004	0,009	0,065	0,008	-0,060	***
Divorcé, veuf	0,005	0,010	-0,011	0,013	0,009	0,015	-0,020	
Célibataire (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Origine/permis								
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	-0,019	0,009	-0,009	0,013	-0,027	0,013	0,017	
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,018	0,008	-0,019	0,011	-0,017	0,010	-0,003	
Permis frontalier (Cat. G)	-0,056	0,006	-0,061	0,009	-0,051	0,009	-0,010	
Suisse (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Groupe de professions

Directeurs, cadres de direction et gérants	0,379	0,015	0,413	0,023	0,351	0,020	0,062	***
Professions intellectuelles et scientifiques	0,269	0,014	0,363	0,021	0,208	0,019	0,155	***
Professions intermédiaires	0,243	0,013	0,285	0,020	0,227	0,017	0,058	***
Employés de type administratif	0,126	0,014	0,213	0,020	0,072	0,019	0,141	***
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0,078	0,013	0,137	0,019	0,043	0,018	0,094	***
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	0,125	0,013	0,173	0,030	0,103	0,016	0,070	***
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	0,049	0,016	0,092	0,028	0,023	0,020	0,070	***
Professions élémentaires (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Position professionnelle

Cadre moyen ou supérieur	0,186	0,013	0,141	0,020	0,211	0,017	-0,070	***
Cadre inférieur	0,041	0,020	0,120	0,028	-0,008	0,028	0,128	***
Responsable de l'exécution des travaux	-0,007	0,018	-0,007	0,023	0,001	0,027	-0,008	
Personne sans fonction de cadre (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Taille de l'entreprise

20 à 49 emplois	0,014	0,010	0,047	0,015	0,000	0,014	0,047	***
50 à 249 emplois	0,044	0,009	0,083	0,013	0,021	0,013	0,062	***
250 emplois à 999 emplois	0,057	0,011	0,090	0,016	0,044	0,015	0,046	***
1000 emplois ou plus	0,097	0,011	0,079	0,015	0,118	0,015	-0,039	***
moins de 20 emplois (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise

Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,261	0,023	0,244	0,038	0,259	0,029	-0,015	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,259	0,021	0,270	0,033	0,257	0,027	0,013	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,257	0,028	0,244	0,046	0,256	0,036	-0,012	
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,260	0,021	0,321	0,032	0,235	0,028	0,086	***
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Cadre inférieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,100	0,032	-0,030	0,047	0,173	0,044	-0,203	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,118	0,027	0,007	0,038	0,194	0,036	-0,187	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,200	0,029	0,088	0,045	0,274	0,038	-0,186	***
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,128	0,028	0,136	0,040	0,126	0,038	0,010	
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,042	0,028	0,111	0,039	0,000	0,039	0,110	***
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,104	0,026	0,084	0,035	0,113	0,037	-0,030	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,089	0,029	0,107	0,040	0,075	0,041	0,032	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,102	0,027	0,171	0,037	0,044	0,039	0,127	***
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Branche économique

Industries du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux	0,275	0,027	0,203	0,044	0,289	0,035	-0,086	***
Industries chimique et pharmaceutique	0,480	0,032	0,556	0,046	0,426	0,043	0,130	***
Industries horlogère, électronique et informatique	0,338	0,025	0,383	0,036	0,309	0,034	0,074	***
Industrie des machines des équipements électriques et du matériel de transport	0,274	0,034	0,297	0,068	0,270	0,042	0,027	
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	0,234	0,042	0,355	0,123	0,222	0,050	0,133	
Construction	0,319	0,023	0,203	0,040	0,324	0,031	-0,121	***
Commerce de gros (y compris commerce et réparation d'automobiles et motocycles)	0,452	0,023	0,478	0,033	0,431	0,032	0,047	
Commerce de détail	0,071	0,023	0,101	0,032	0,030	0,033	0,071	***
Transports et entreposage	0,161	0,025	0,036	0,038	0,203	0,034	-0,167	***
Activités de poste et de courrier	0,077	0,034	0,047	0,053	0,091	0,044	-0,044	
Hébergement et restauration	0,071	0,024	0,097	0,034	0,067	0,033	0,030	
Edition, audiovisuel et diffusion	0,039	0,034	0,054	0,048	0,023	0,048	0,031	
Télécommunication, services informatiques	0,351	0,026	0,355	0,042	0,354	0,035	0,000	
Services financiers	0,481	0,024	0,444	0,034	0,496	0,033	-0,052	
Assurance	0,305	0,045	0,283	0,057	0,319	0,068	-0,036	
Activités immobilières	0,311	0,029	0,305	0,038	0,313	0,042	-0,008	
Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie	0,324	0,024	0,308	0,034	0,332	0,033	-0,024	
Recherche et développement scientifique, activités spécialisés et techniques	0,219	0,031	0,226	0,042	0,214	0,043	0,012	
Services administratifs et de soutien	0,118	0,024	0,116	0,035	0,127	0,033	-0,011	
Activités liées à l'emploi (y compris personnel placé par des agences de placement)	0,368	0,027	0,422	0,039	0,337	0,037	0,084	***
Enseignement	0,104	0,027	0,109	0,036	0,092	0,040	0,017	
Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	0,253	0,024	0,250	0,032	0,211	0,036	0,039	
Arts, spectacles et activités récréatives	0,082	0,033	0,099	0,048	0,075	0,044	0,024	
Activités des organisations associatives, réparations de biens personnels	0,126	0,028	0,140	0,036	0,111	0,042	0,029	
Autres services personnels	0,065	0,034	0,054	0,041	0,106	0,063	-0,051	
Industrie alimentaire, boissons et tabacs (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Taux d'occupation

moins de 20 %	0,133	0,033	0,159	0,038	0,149	0,057	0,010	
20% à 49%	0,000	0,016	0,031	0,019	-0,006	0,025	0,037	
50% à 89%	0,005	0,007	0,025	0,008	-0,022	0,013	0,047	***
90% ou plus (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Modalité de rémunération

Salaire horaire	0,004	0,011	-0,016	0,016	0,023	0,014	-0,039	***
Salaire mensuel (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Type de contrat

Contrat à durée indéterminée	0,008	0,014	0,040	0,019	-0,009	0,019	0,049	***
Contrat à durée déterminée (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Accord salarial

Contrat individuel	0,044	0,006	0,038	0,009	0,052	0,009	-0,014	
Accord salarial collectif (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

N (nombre d'observations)	66 521		28 777		37 744			
R2 (pouvoir explicatif)	0,611		0,582		0,628			

Note: *** Ecart statistiquement significatif ($p < 0,05$) entre le paramètres des équations salariales des femmes et des hommes.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

	Caractéristiques âge et ancienneté : moyenne autres variables : fréquence, en %			Equation salariale constante : salaire en francs autres : prime salariale en %			Effets sur l'écart salarial en point de pourcentage		
	col. 1	col. 2	col.3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8	col. 9
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Effet caractéristiques	Effet rémunération	Effet d'interaction
Constante	///	///	///	3615	3115	3874	0,000	-19,593	0,000
Sexe									
Femme	38,8	100,0	0,0	-5,2	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	61,2	0,0	100,0	3,4	///	///	///	///	///
Age							-0,446	5,905	-0,015
Age moins 18 ans	23,5	23,1	23,8	1,6	2,0	1,5	-1,083	11,588	-0,099
(Age moins 18 ans) ² /100	6,7	6,5	6,9	-2,0	-2,6	-1,8	0,643	-5,093	0,085
Ancienneté							0,081	-0,546	-0,003
Ancienneté dans l'entreprise	6,8	6,8	6,8	1,2	1,2	1,2	0,013	-0,595	0,000
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	1,1	1,0	1,1	-2,0	-1,9	-1,9	0,067	0,049	-0,003
Niveau de formation (catégorie de référence: sans formation prof. complète)							0,886	-1,847	-0,031
Haute école universitaire	20,3	21,5	19,6	35,9	29,9	40,1	0,577	-1,529	-0,031
Ecole professionnelle supérieure / HES	8,7	9,4	8,3	26,9	23,7	28,7	0,253	-0,345	-0,011
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	12,2	12,6	12,0	20,0	17,4	20,8	0,099	-0,346	-0,006
Maturité	6,3	7,6	5,5	12,3	12,5	11,5	0,248	0,059	-0,003
Apprentissage complet (CFC)	27,1	25,0	28,5	6,8	7,3	6,3	-0,227	0,274	-0,004
Formation acquise en entreprise	9,7	8,0	10,8	2,4	1,7	1,3	-0,065	0,035	0,023
Sans formation prof. Complète	15,6	16,0	15,3	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Etat matrimonial (référence: moyenne)							-0,285	0,000	0,066
Marié	46,9	42,4	49,7	2,3	0,3	3,4	-0,165	-1,399	0,056
Divorcé, veuf	10,1	13,9	7,7	-1,6	-1,2	-2,2	-0,098	0,106	0,001
Célibataire	43,0	43,7	42,6	-2,1	-0,1	-3,1	-0,022	1,312	0,009
Origine/permis (référence: moyenne)							0,526	0,000	0,006
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	10,6	10,7	10,5	0,7	1,8	-0,2	0,001	0,209	0,000
Permis d'établissement (Cat. C)	18,4	18,5	18,4	0,8	0,7	0,8	0,000	-0,008	0,000
Permis frontalier (Cat. G)	36,7	30,9	40,3	-3,0	-3,3	-2,6	0,285	-0,279	0,006
Suisse	34,3	39,9	30,8	2,6	2,7	2,5	0,239	0,079	0,000

Groupe de professions (catégorie de référence: professions élémentaires)

							-0,433	9,404	0,211
Directeurs, cadres de direction et gérants	11,5	9,3	12,9	46,1	51,2	42,1	-1,368	0,714	-0,036
Professions intellectuelles et scientifiques	18,9	21,0	17,6	30,9	43,8	23,2	0,900	2,976	0,112
Professions intermédiaires	19,1	19,9	18,6	27,5	32,9	25,5	0,329	1,109	0,026
Employés de type administratif	11,7	16,8	8,4	13,5	23,7	7,5	1,079	1,651	0,268
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	15,6	21,3	11,9	8,1	14,7	4,4	0,736	1,472	0,216
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	11,8	2,3	17,8	13,3	18,9	10,8	-1,915	0,827	-0,322
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	4,6	2,7	5,8	5,0	9,7	2,3	-0,153	0,320	-0,052
Professions élémentaires	6,9	6,7	7,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Position professionnelle (catégorie de référence: Personne sans fonction de cadre)

							-1,086	0,012	0,059
Cadre moyen ou supérieur	14,9	11,5	17,1	20,4	15,2	23,5	-1,022	-1,037	0,097
Cadre inférieur	8,8	8,0	9,4	4,2	12,8	-0,8	-0,058	1,132	-0,041
Responsable de l'exécution des travaux	8,9	9,4	8,5	-0,7	-0,7	0,1	-0,006	-0,072	0,003
Personne sans fonction de cadre	67,4	71,1	65,0	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Taille de l'entreprise (référence: moyenne)

							0,157	0,000	-0,017
20 à 49 emplois	15,0	13,4	16,1	-2,8	-1,0	-3,5	0,076	0,388	-0,021
50 à 249 emplois	25,7	28,1	24,1	0,2	2,6	-1,5	0,010	1,055	0,031
250 emplois à 999 emplois	13,8	12,4	14,7	1,6	3,3	0,7	-0,036	0,348	-0,016
1000 emplois ou plus	20,8	21,8	20,3	5,7	2,2	8,6	0,084	-1,251	-0,016
moins de 20 emplois	24,6	24,3	24,8	-4,1	-5,6	-3,6	0,023	-0,523	0,004

Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise

							-0,945	-0,335	0,056
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	2,0	1,3	2,4	29,9	27,6	29,5	-0,269	-0,030	0,012
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	2,4	1,8	2,8	29,6	31,0	29,3	-0,256	0,031	-0,006
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,1	0,8	1,3	29,3	27,6	29,2	-0,130	-0,014	0,004
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	2,8	2,7	2,8	29,7	37,9	26,5	-0,032	0,240	-0,003
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	6,6	4,9	7,8	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Cadre inférieur dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	1,1	1,0	1,1	10,5	-3,0	18,9	-0,009	-0,216	0,005
Cadre inférieur dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	2,2	2,1	2,3	12,5	0,7	21,4	-0,027	-0,418	0,009
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,8	1,2	2,2	22,2	9,2	31,5	-0,202	-0,329	0,041
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	2,0	1,9	2,1	13,6	14,5	13,4	-0,024	0,019	-0,001
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	1,7	1,8	1,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	1,6	1,4	1,7	4,3	11,7	0,0	-0,013	0,177	-0,008
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	2,0	2,0	2,0	10,9	8,7	12,0	0,002	-0,060	0,000
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,4	1,3	1,4	9,3	11,3	7,8	-0,006	0,044	0,000
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	1,7	1,8	1,7	10,7	18,6	4,5	0,017	0,221	0,003
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	2,1	2,8	1,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 20 à 49 emplois	10,4	9,6	10,9	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 50 à 249 emplois	19,0	22,2	16,9	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	9,6	9,1	9,9	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	14,3	15,3	13,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	14,1	14,9	13,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Branche économique (référence: moyenne)							-3,467	0,000	0,716
Industries du textile, habillement, cuir, bois, papier (y c. imprimerie), plastique et métaux	2,5	1,2	3,3	1,1	-5,1	3,3	-0,022	-0,210	0,063
Industries chimique et pharmaceutique	1,2	1,1	1,2	24,0	35,1	18,5	-0,021	0,152	-0,003
Industries horlogère, électronique et informatique	5,1	4,7	5,4	7,7	13,7	5,3	-0,048	0,389	-0,016
Industrie des machines des équipements électriques et du matériel de transport	0,9	0,3	1,2	0,9	4,2	1,3	-0,008	0,025	-0,019
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	0,5	0,1	0,7	-3,0	10,5	-3,5	0,019	0,063	-0,048
Construction	9,4	2,0	14,1	5,6	-5,1	6,9	-0,655	-1,110	0,730
Commerce de gros (y compris commerce et réparation d'automobiles et motocycles)	8,9	8,0	9,5	20,6	25,0	19,1	-0,282	0,437	-0,026
Commerce de détail	7,7	11,1	5,5	-17,6	-14,3	-20,3	-1,081	0,564	0,061
Transports et entreposage	4,0	2,7	4,8	-9,8	-19,6	-5,2	0,223	-0,654	0,111
Activités de poste et de courrier	1,0	0,7	1,1	-17,1	-18,8	-15,3	0,079	-0,041	0,002
Hébergement et restauration	7,0	6,8	7,1	-17,6	-14,6	-17,3	0,050	0,224	-0,006
Edition, audiovisuel et diffusion	0,9	1,1	0,8	-20,2	-18,2	-20,8	-0,046	0,030	0,002
Télécommunication, services informatiques	3,3	1,6	4,4	9,0	10,5	10,2	-0,234	0,006	-0,033
Services financiers	9,2	8,5	9,6	24,2	20,8	27,0	-0,257	-0,461	0,010
Assurance	0,4	0,5	0,3	4,2	2,8	6,4	0,009	-0,014	0,000
Activités immobilières	1,7	2,4	1,3	4,8	5,1	5,8	0,053	-0,011	0,007
Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie	8,0	8,8	7,6	6,2	5,4	7,8	0,075	-0,177	0,002
Recherche et développement scientifique, activités spécialisés et techniques	1,4	1,5	1,3	-4,4	-2,8	-4,2	-0,012	0,018	0,003
Services administratifs et de soutien	6,0	5,7	6,2	-13,6	-13,0	-12,2	0,071	-0,053	-0,005
Activités liées à l'emploi (y compris personnel placé par des agences de placement)	4,7	3,2	5,7	10,9	18,1	8,4	-0,259	0,406	-0,073
Enseignement	2,8	4,5	1,7	-14,8	-13,6	-15,2	-0,447	0,052	0,019
Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	7,8	15,5	3,0	-1,2	-0,5	-4,5	-0,146	0,323	-0,114
Arts, spectacles et activités récréatives	1,1	0,9	1,1	-16,7	-14,5	-16,7	0,036	0,028	-0,003
Activités des organisations associatives, réparations de biens personnels	2,3	3,7	1,4	-12,9	-10,8	-13,5	-0,311	0,070	0,027
Autres services personnels	0,9	1,8	0,4	-18,1	-18,2	-14,0	-0,282	-0,046	0,026
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	1,4	1,4	1,3	-23,2	-22,5	-22,7	-0,020	0,002	0,001
Taux d'occupation (référence: moyenne)							0,181	0,000	0,097
moins de 20 %	0,6	1,0	0,4	14,1	16,5	16,4	0,079	0,001	0,012
20% à 49%	3,0	4,7	2,0	-0,2	2,5	-0,3	-0,005	0,085	0,042
50% à 89%	16,7	29,4	8,7	0,3	1,9	-1,9	0,068	0,634	0,020
90% ou plus	79,6	65,0	89,0	-0,2	-0,6	0,3	0,038	-0,715	0,023

Modalité de rémunération (référence: moyenne)							-0,014	0,000	0,016
Salaire horaire	11,7	9,8	13,0	0,4	-1,4	2,1	-0,013	-0,400	0,014
Salaire mensuel	88,3	90,2	87,0	-0,1	0,2	-0,3	-0,002	0,402	0,002
Type de contrat (référence: moyenne)							0,000	0,000	0,001
Contrat à durée indéterminée	94,4	94,5	94,4	0,0	0,2	0,0	0,000	0,257	0,000
Contrat à durée déterminée	5,6	5,5	5,6	-0,8	-3,7	0,8	0,000	-0,256	0,001
Accord salarial (référence: moyenne)							0,102	0,000	-0,001
Contrat individuel	60,4	61,9	59,5	1,8	1,5	2,1	0,040	-0,341	-0,001
Accord salarial collectif	39,6	38,1	40,5	-2,6	-2,3	-3,1	0,062	0,342	-0,001
RÉSULTAT GLOBAL DE LA DÉCOMPOSITION							-4,708	-9,353	1,164

Note: La constante ainsi que les paramètres des variables qui n'ont pas une valeur zéro ou une modalité de référence naturelle sont normalisés de sorte que les paramètres 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 hommes est défini par

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

où $\delta_{m \in k, H}$ est le paramètre estimé par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. Le deuxième terme de droite 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

$$\beta_{0, H} = \alpha_H + \sum_{k=1}^K \sum_{m=1}^M E(X_{m \in k, N}) \delta_{m \in k, H}$$

où $k = [1, \dots, K]$ est l'ensemble des variables normalisées et α_H est la constante estimée par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. 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 égale à zéro. Autrement dit, les effets rémunération des différentes modalités se compensent puisque les paramètres normalisés expriment l'écart par rapport au salaire moyen.

Voir également l'encadré La normalisation des paramètres de régression.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

	Equation salariale neutre		Equation salariale femmes		Equation salariale hommes		Différence femmes-hommes	
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8
Variable dépendante: logarithme du salaire mensuel brut standardisé	Coeff.	±	Coeff.	±	Coeff.	±	Différence	Sig.
Constante	8,213	0,019	8,257	0,032	8,153	0,028	0,104	***
Sexe								
Femme	-0,029	0,003	///	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	0,000	0,000	///	///	///	///	///	///
Age								
Age moins 18 ans	0,016	0,001	0,018	0,001	0,016	0,001	0,002	
(Age moins 18 ans) ² /100	-0,021	0,001	-0,024	0,002	-0,019	0,002	-0,004	***
Ancienneté								
Ancienneté dans l'entreprise	0,010	0,001	0,009	0,001	0,012	0,001	-0,003	***
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	-0,014	0,002	-0,010	0,002	-0,017	0,002	0,007	***
Niveau de formation								
Haute école universitaire	0,257	0,008	0,246	0,011	0,260	0,012	-0,014	
Ecole professionnelle supérieure / HES	0,149	0,009	0,141	0,011	0,141	0,013	-0,001	
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	0,149	0,008	0,140	0,011	0,138	0,013	0,002	
Maturité	0,104	0,009	0,095	0,013	0,097	0,014	-0,002	
Apprentissage complet (CFC)	0,075	0,007	0,044	0,010	0,090	0,010	-0,045	***
Formation acquise en entreprise	-0,017	0,011	-0,046	0,013	0,020	0,018	-0,067	***
Sans formation prof. complète (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Etat matrimonial								
Marié	0,010	0,004	-0,003	0,004	0,025	0,006	-0,027	***
Divorcé, veuf	-0,001	0,005	-0,008	0,006	0,011	0,009	-0,020	***
Célibataire (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Origine/permis								
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	-0,093	0,008	-0,087	0,009	-0,093	0,012	0,006	
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,029	0,005	-0,029	0,006	-0,025	0,008	-0,004	
Permis frontalier (Cat. G)	0,013	0,005	0,025	0,006	0,000	0,008	0,025	***
Suisse (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Groupe de professions

Directeurs, cadres de direction et gérants	0,114	0,014	0,124	0,024	0,110	0,019	0,014	
Professions intellectuelles et scientifiques	0,195	0,013	0,195	0,023	0,200	0,017	-0,005	
Professions intermédiaires	0,073	0,012	0,087	0,023	0,070	0,016	0,017	
Employés de type administratif	0,065	0,012	0,081	0,023	0,046	0,017	0,035	
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0,134	0,012	0,078	0,023	0,166	0,016	-0,088	***
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	0,063	0,014	0,055	0,033	0,062	0,018	-0,007	
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	-0,035	0,015	-0,095	0,031	-0,016	0,018	-0,079	***
Professions élémentaires (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Position professionnelle

Cadre moyen ou supérieur	0,445	0,024	0,242	0,036	0,558	0,034	-0,316	***
Cadre inférieur	0,136	0,027	0,090	0,039	0,160	0,037	-0,070	
Responsable de l'exécution des travaux	0,040	0,048	0,015	0,067	0,053	0,070	-0,037	
Personne sans fonction de cadre (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Taille de l'entreprise

250 emplois à 999 emplois	-0,015	0,012	-0,048	0,015	0,026	0,019	-0,074	***
1000 emplois ou plus	0,052	0,010	0,034	0,013	0,067	0,016	-0,034	***
moins de 20 emplois (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise

Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	-0,088	0,033	0,176	0,058	-0,244	0,045	0,420	***
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	-0,085	0,025	0,107	0,036	-0,193	0,035	0,300	***
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	-0,009	0,031	0,030	0,045	-0,045	0,044	0,075	
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,002	0,027	0,036	0,040	-0,019	0,038	0,054	
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	-0,060	0,051	-0,041	0,069	0,011	0,082	-0,052	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,129	0,049	0,172	0,068	0,113	0,070	0,059	
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Branche économique

Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	0,119	0,012	0,119	0,024	0,115	0,016	0,004	
Services administratifs et de soutien	0,100	0,011	0,070	0,019	0,107	0,014	-0,037	***
Administration publique, défense et sécurité sociale	0,096	0,009	0,061	0,015	0,110	0,013	-0,049	***
Enseignement	0,100	0,010	0,076	0,015	0,104	0,014	-0,027	

Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	0,030	0,010	0,013	0,016	0,026	0,013	-0,013	
Arts, spectacles et activités récréatives	0,029	0,013	0,011	0,021	0,030	0,019	-0,019	
Industrie alimentaire, boissons et tabacs (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Taux d'occupation								
moins de 20 %	0,001	0,030	0,005	0,036	-0,011	0,050	0,016	
20% à 49%	-0,031	0,010	-0,062	0,010	0,048	0,019	-0,110	***
50% à 89%	-0,013	0,004	-0,009	0,004	-0,010	0,007	0,001	
90% ou plus (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Modalité de rémunération								
Salaire horaire	-0,139	0,019	-0,153	0,022	-0,094	0,035	-0,059	***
Salaire mensuel (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Type de contrat								
Contrat à durée indéterminée	0,147	0,006	0,124	0,008	0,175	0,010	-0,050	***
Contrat à durée déterminée (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Accord salarial								
Contrat individuel	0,013	0,008	0,022	0,010	-0,002	0,012	0,024	***
Accord salarial collectif (réf.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
<hr/>								
N (nombre d'observations)	50 601		28 232		22 369			
R2 (pouvoir explicatif)	0,679		0,690		0,680			
<hr/>								

Note: *** Ecart statistiquement significatif ($p < 0,05$) entre le paramètres des équations salariales des femmes et des hommes.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

	Caractéristiques âge et ancienneté : moyenne autres variables : fréquence, en %			Equation salariale constante : salaire en francs autres : prime salariale en %			Effets sur l'écart salarial en point de pourcentage		
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6	col. 7	col. 8	col. 9
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Effet caractéristiques	Effet rémunération	Effet d'interaction
Constante	///	///	///	4663	4655	4671	0,000	-0,337	0,000
Sexe									
Femme	52,0	100,0	0,0	-5,2	///	///	///	///	///
Homme (réf.)	48,0	0,0	100,0	3,4	///	///	///	///	///
Age							-0,600	1,937	-0,015
Age moins 18 ans	25,5	25,0	26,0	1,6	1,8	1,6	-1,582	5,305	-0,029
(Age moins 18 ans) ² /100	7,7	7,4	7,9	-2,1	-2,3	-1,9	0,998	-3,199	0,013
Ancienneté							-0,148	-1,861	0,005
Ancienneté dans l'entreprise	12,4	12,2	12,6	1,0	0,9	1,2	-0,354	-3,669	0,004
(Ancienneté dans l'entreprise) ² /100	2,5	2,4	2,6	-1,4	-1,0	-1,7	0,206	1,877	0,002
Niveau de formation (catégorie de référence: sans formation prof. complète)							1,059	-1,938	-0,031
Haute école universitaire	35,0	35,5	34,5	29,3	28,0	29,8	0,272	-0,490	-0,003
Ecole professionnelle supérieure / HES	10,0	11,8	8,2	16,1	15,1	15,2	0,541	-0,008	-0,030
Formation prof. supérieure, Brevet d'enseignement	11,7	14,1	9,0	16,1	15,0	14,8	0,772	0,021	-0,051
Maturité	5,0	4,7	5,4	11,0	10,0	10,2	-0,071	-0,008	0,006
Apprentissage complet (CFC)	28,0	25,3	31,0	7,8	4,5	9,4	-0,433	-1,267	0,041
Formation acquise en entreprise	2,9	3,5	2,3	-1,6	-4,5	2,1	-0,021	-0,196	0,006
Sans formation prof. Complète	7,3	5,1	9,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Etat matrimonial (référence: moyenne)							-0,092	0,000	0,004
Marié	46,6	42,5	51,0	0,6	0,0	1,2	-0,047	-0,551	-0,003
Divorcé, veuf	13,5	15,9	10,8	-0,6	-0,6	-0,2	-0,030	-0,058	0,011
Célibataire	39,9	41,5	38,2	-0,4	0,2	-1,3	-0,015	0,613	-0,004
Origine/permis (référence: moyenne)							0,144	0,000	-0,009
Permis de séjour (Cat. B, L, autres)	4,9	4,6	5,1	-8,3	-8,0	-8,2	0,042	0,013	-0,001
Permis d'établissement (Cat. C)	11,8	10,7	12,9	-2,3	-2,5	-1,8	0,053	-0,087	-0,005
Permis frontalier (Cat. G)	15,4	16,6	14,0	1,9	2,9	0,8	0,049	0,326	-0,003
Suisse	68,0	68,1	67,9	0,6	0,4	0,8	0,001	-0,250	0,000

Groupe de professions (catégorie de référence: professions élémentaires)

							1,947	-0,637	0,231
Directeurs, cadres de direction et gérants	5,8	4,7	7,0	12,1	13,2	11,7	-0,267	0,080	-0,007
Professions intellectuelles et scientifiques	44,0	50,2	37,2	21,6	21,5	22,1	2,567	-0,213	0,026
Professions intermédiaires	19,3	19,9	18,6	7,6	9,1	7,3	0,094	0,332	0,007
Employés de type administratif	11,6	16,0	6,9	6,7	8,5	4,7	0,594	0,409	-0,015
Services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	10,4	7,1	14,0	14,4	8,1	18,0	-0,919	-0,911	0,075
Métiers qualifiés de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture	3,1	0,6	5,8	6,5	5,6	6,4	-0,327	-0,022	0,022
Conducteurs de véhicules et de machines, ouvriers de l'assemblage	3,9	0,8	7,3	-3,4	-9,0	-1,6	0,227	-0,307	0,123
Professions élémentaires	1,9	0,7	3,2	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Position professionnelle (catégorie de référence: Personne sans fonction de cadre)

							-3,794	-3,264	0,318
Cadre moyen ou supérieur	6,8	4,6	9,2	56,1	27,4	74,8	-2,015	-2,124	0,176
Cadre inférieur	12,1	6,6	18,0	14,6	9,5	17,4	-1,546	-0,839	0,105
Responsable de l'exécution des travaux	8,8	5,5	12,3	4,1	1,6	5,4	-0,273	-0,328	0,037
Personne sans fonction de cadre	72,4	83,3	60,5	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Taille de l'entreprise (référence: moyenne)

							0,048	0,000	0,002
250 emplois à 999 emplois	7,3	7,6	7,0	-5,9	-7,2	-3,5	-0,037	-0,282	0,004
1000 emplois ou plus	89,0	89,5	88,4	0,7	0,7	0,6	0,007	0,152	-0,001
moins de 20 emplois	3,7	2,9	4,6	-4,4	-2,6	-6,0	0,077	0,131	-0,001

Interaction entre position professionnelle et taille de l'entreprise

							-0,783	3,045	-0,247
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	0,4	0,2	0,7	-8,4	19,2	-21,7	0,051	0,186	-0,026
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	5,9	4,1	7,8	-8,2	11,3	-17,6	0,312	1,774	-0,132
Cadre moyen ou supérieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,5	0,3	0,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Cadre inférieur dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,1	0,8	1,5	-0,9	3,1	-4,4	0,006	0,083	0,000
Cadre inférieur dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	10,6	5,5	16,1	0,2	3,6	-1,9	-0,025	0,578	-0,050
Cadre inférieur dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,4	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	1,1	1,7	0,3	-5,8	-4,0	1,1	-0,083	-0,055	0,063
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	7,6	3,7	11,8	13,8	18,8	12,0	-1,041	0,452	-0,101
Responsable de l'exécution des travaux dans une entreprise avec moins de 20 emplois	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 250 emplois à 999 emplois	4,7	5,0	4,5	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec 1000 emplois ou plus	64,9	76,1	52,7	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000
Personne sans fonction de cadre dans une entreprise avec moins de 20 emplois	2,8	2,3	3,3	0,0	0,0	0,0	0,000	0,000	0,000

Branche économique (référence: moyenne)

							-0,400	0,000	-0,139
Production et distribution d'énergie et d'eau, gestion des déchets	3,1	1,1	5,2	5,3	7,6	4,5	-0,215	0,090	-0,026
Services administratifs et de soutien	4,6	2,4	7,1	3,3	2,4	3,7	-0,154	-0,056	0,010
Administration publique, défense et sécurité sociale	24,6	21,9	27,5	2,9	1,6	4,0	-0,163	-0,576	0,004
Enseignement	24,9	27,4	22,2	3,3	3,1	3,4	0,168	-0,056	-0,001

Santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	33,6	43,6	22,8	-3,7	-3,2	-4,4	-0,776	0,410	-0,033
Arts, spectacles et activités récréatives	2,1	1,6	2,6	-3,7	-3,4	-3,9	0,036	0,012	-0,001
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	7,2	2,1	12,6	-6,5	-4,4	-6,8	0,708	0,179	-0,092
Taux d'occupation (référence: moyenne)							-0,452	0,000	0,159
moins de 20 %	0,3	0,3	0,3	0,6	0,9	-1,0	0,000	0,005	0,000
20% à 49%	2,9	3,8	1,9	-2,6	-5,6	5,1	-0,052	-0,310	0,048
50% à 89%	29,8	44,6	13,8	-0,8	-0,4	-0,8	-0,247	0,111	0,052
90% ou plus	67,0	51,2	84,1	0,5	0,4	0,2	-0,154	0,194	0,059
Modalité de rémunération (référence: moyenne)							-0,038	0,000	0,004
Salaire horaire	0,7	0,9	0,6	-12,9	-14,1	-9,0	-0,038	-0,043	0,004
Salaire mensuel	99,3	99,1	99,4	0,1	0,1	0,1	0,000	0,043	0,000
Type de contrat (référence: moyenne)							-0,009	0,000	0,000
Contrat à durée indéterminée	92,5	92,4	92,5	1,1	0,9	1,3	-0,001	-0,351	0,000
Contrat à durée déterminée	7,5	7,6	7,5	-12,7	-10,9	-14,9	-0,008	0,352	0,000
Accord salarial (référence: moyenne)							-0,165	0,000	0,043
Contrat individuel	62,3	56,3	68,8	0,5	0,8	-0,1	-0,062	0,562	0,016
Accord salarial collectif	37,7	43,7	31,2	-0,8	-1,4	0,1	-0,103	-0,559	0,027
RÉSULTAT GLOBAL DE LA DÉCOMPOSITION							-3,330	-3,161	0,325

Note: La constante ainsi que les paramètres des variables qui n'ont pas une valeur zéro ou une modalité de référence naturelle sont normalisés de sorte que les paramètres 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 hommes est défini par

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

où $\delta_{m \in k, H}$ est le paramètre estimé par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. Le deuxième terme de droite 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

$$\beta_{0, H} = \alpha_H + \sum_{k=1}^K \sum_{m=1}^M E(X_{m \in k, N}) \delta_{m \in k, H}$$

où $k = [1, \dots, K]$ est l'ensemble des variables normalisées et α_H est la constante estimée par l'analyse de régression tel qu'indiqué dans le tableau A.1. 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 égale à zéro. Autrement dit, les effets rémunération des différentes modalités se compensent puisque les paramètres normalisés expriment l'écart par rapport au salaire moyen.

Voir également l'encadré La normalisation des paramètres de régression.

Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires / OCSTAT - propres calculs

COLLECTION : **ANALYSES**

SÉRIE : **COMMUNICATIONS STATISTIQUES**

NUMÉROS PARUS

- 2014 48 Les ménages dans le canton de Genève
Résultats du relevé structurel 2011
- 49 Revenu et fortune à l'âge de la retraite
Données fiscales sur les personnes physiques imposées au barème ordinaire 2010
- 2015 50 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé (ESS), résultats comparés 1992 - 2012
- 2016 51 Conditions d'habitation en 2011 - 2013
- 52 La participation des étrangers aux élections communales de 2007 à 2015
- 53 Projections démographiques pour le canton de Genève
Population résidente de 2016 à 2040
- 54 Enquêtes sur les familles et les générations 2013
- 2017 55 Population du canton de Genève selon l'origine et le statut migratoire
Résultat 2012-2014 et évolution depuis 1960
- 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
Résultats 2014-2016
- 59 La mobilité des habitants du canton de Genève
Résultats des microrecensements mobilité et transports (MRMT) 2000 à 2015
- 60 Revenu et fortune des ménages genevois
Résultats 2014-2015
- 2020 61 Le travail à temps partiel dans le canton de Genève
Comparaison entre hommes et femmes
- 62 Transactions immobilières dans le canton de Genève de 1990 à 2017
- 63 La santé des Genevois en 2017 et comparaison depuis 1992
Résultats de l'enquête suisse sur la santé 1992 à 2017
- 2021 64 Enquête sur les familles et les générations 2018
Résultats pour le canton de Genève
- 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
Population résidente de 2021 à 2050
- 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

PUBLICATIONS DE L'OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

COLLECTION 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. Diffusé en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

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

Synthèse 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>