

2018



03

Travail
et rémunération

Neuchâtel 2021

Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2018

Rapport final

Domaine «Travail et rémunération»

Publications actuelles sur des thèmes apparentés

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, veuillez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch).

L'enquête suisse sur la structure des salaires,

Statistique de poche 2018, Neuchâtel 2020, 10 pages, numéro OFS: 785-1800

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2016,

Résultats commentés, Neuchâtel 2019, 52 pages, numéro OFS: 185-1600

Le travail à temps partiel en Suisse 2017,

Neuchâtel 2019, 12 pages, numéro OFS: 1901-1700

Indicateurs du marché du travail 2018,

Neuchâtel 2018, 88 pages, numéro OFS: 206-1802

Évolution des salaires 2020,

Neuchâtel 2021, 10 pages, numéro OFS: 2021-0484-f
(Communiqué de presse)

Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse

2016, Neuchâtel 2018, 10 pages, numéro OFS: 1265-1600

Coûts de la main-d'œuvre 2018,

Neuchâtel 2020, 8 pages, numéro OFS: 2020-0230-f
(Communiqué de presse)

Domaine «Travail et rémunération» sur Internet

www.statistique.ch → Trouver des statistiques → 03 – travail et rémunération

Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2018

Rapport final

Rédaction Didier Froidevaux, OFS; Dr Julia Ignaczewska, OFS
Contenu Dr Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.
Éditeur Office fédéral de la statistique (OFS)

Neuchâtel 2021

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)

Renseignements: section salaires et conditions de travail, OFS,
tél. 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch

Rédaction: Didier Froidevaux, OFS; Dr Julia Ignaczewska, OFS

Contenu: Dr Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.

Série: Statistique de la Suisse

Domaine: 03 Travail et rémunération

Langue du texte original: allemand

Traduction: Jean-Pierre Bommer

Mise en page: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel
section DIAM, Prepress/Print

Référence bibliographique: Kaiser, B. & Möhr, T. (2021).
«Analyse des différences salariales entre femmes
et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la
structure des salaires (ESS) 2018», B,S,S. Volkswirt-
schaftliche Beratung. Étude sur mandat de l'Office
fédéral de la statistique (OFS).

En ligne: www.statistique.ch

Imprimés: www.statistique.ch
Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, tél. 058 463 60 60
Impression réalisée en Suisse

Copyright: OFS, Neuchâtel 2021
La reproduction est autorisée, sauf à des fins
commerciales, si la source est mentionnée.

Numéro OFS: 185-1801

ISBN: 978-3-303-03304-3

Version corrigée, 13.07.21, page 15:

Tableau «Décomposition des écarts salariaux 2012–2018»: L'en-tête du tableau
a été corrigé.

Table des matières

Index des tableaux	5	3. Base de données et méthodologie	24
Index des figures	10	3.1 Base et traitement des données	24
Abstract	12	3.2 Mesures des écarts salariaux	26
Résumé	13	3.3 Décomposition des écarts salariaux	26
Situation initiale et objectifs	13	3.4 Débat sur l'évolution future de la méthodologie	30
Base de données et approche méthodologique	13	4. Analyse descriptive de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes	31
Emploi et rémunération des femmes et hommes	13	4.1 Économie totale, secteurs privé et public	31
Différences salariales expliquées et inexpliquées	14	4.2 Analyse au cours du temps	32
1. Introduction	17	4.3 Branches économiques	32
1.1 Situation initiale et objectifs	17	4.4 Grandes régions	34
1.2 Bases de données et approches méthodologiques	17	4.5 Analyse selon d'autres critères	35
1.3 Structure du rapport	17	4.6 Salaires nets et paiements exceptionnels	44
2. Bases: théorie et littérature sur les écarts salariaux	19	5. Décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes	48
2.1 Théorie économique	19	5.1 Économie totale, secteurs privé et public	48
2.2 Littérature empirique	20	5.2 Analyse au cours du temps	49
2.3 Aspects juridiques	23	5.3 Branches économiques	50
		5.4 Grandes régions	51
		5.5 Analyse selon d'autres critères	52

6. Résumé des résultats	58
<hr/>	
6.1 Emploi et rémunération des femmes et hommes	58
6.2 Écarts salariaux expliqués et inexpliqués	58
7. Bibliographie et liste des sources	61
<hr/>	
Annexes	64
<hr/>	
A. Description de la méthode	65
B. Filtres	68
C. Agrégation par branches	69
D. Tableaux du chapitre 4	71
E. Tableaux du chapitre 5	99

Index des tableaux

Tableau 1: Variables explicatives pour la décomposition des écarts salariaux (ESS 2018)	25	Tableau 17: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions	39
Tableau 2: Exemple fictif pour les indicateurs d'écarts salariaux	26	Tableau 18: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence	41
Tableau 3: Exemple chiffré, salaires et parts d'emplois avec deux caractéristiques	29	Tableau 19: Emplois et écarts salariaux selon les taux d'occupation	42
Tableau 4: Exemple chiffré, décomposition salariale avec deux caractéristiques	29	Tableau 20: Emplois et écarts salariaux selon les taux d'occupation (détaillés)	42
Tableau 5: Exemple chiffré, salaires et parts de l'emploi avec une caractéristique	29	Tableau 21: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise	43
Tableau 6: Exemple chiffré, décomposition salariale avec une caractéristique	30	Tableau 22: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50)	43
Tableau 7: Nombre de cas et de personnes salariées par secteur	31	Tableau 23: Emplois et écarts salariaux selon a classe de taille d'entreprise (+/- 100)	44
Tableau 9: Salaires moyens et médians nets par secteur	32	Tableau 24: Salaire net moyen net par taux d'occupation et branche économique	45
Tableau 8: Salaires moyens et médians bruts par secteur	32	Tableau 25: Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle	46
Tableau 10: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique	33	Tableau 26: Paiements exceptionnels par branche économique	46
Tableau 11: Emplois et écarts salariaux selon la grande région	34	Tableau 27: Paiements exceptionnels par position professionnelle	47
Tableau 12: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge	35	Tableau 28: Décomposition des écarts salariaux moyens par secteur économique	48
Tableau 13: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation achevée	36	Tableau 29: Décomposition des écarts salariaux 2012 – 2018, économie totale	49
Tableau 14: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil	36	Tableau 30: Décomposition des écarts salariaux 2012 – 2018, économie totale	59
Tableau 15: Emplois et écarts salariaux selon le statut de séjour	37	Tableau 31: Filtres partiels et unité d'analyse	68
Tableau 16: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle	38		

Tableau 32: Groupement des branches économiques selon NOGA 2008	69	Tableau 51: Emplois et écarts salariaux selon la grande région, secteur privé	76
Tableau 33: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, économie totale	71	Tableau 52: Salaires bruts selon la grande région, secteur privé	76
Tableau 34: Salaires bruts selon la branche économique, économie totale	71	Tableau 53: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge, secteur privé	76
Tableau 35: Salaires bruts selon la grande région, économie totale	71	Tableau 54: Salaires bruts selon le groupe d'âge, secteur privé	77
Tableau 36: Salaires bruts selon le groupe d'âge, économie totale	71	Tableau 55: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation, secteur privé	77
Tableau 37: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, économie totale	72	Tableau 56: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, secteur privé	77
Tableau 38: Salaires bruts selon l'état civil, économie totale	72	Tableau 57: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil, secteur privé	77
Tableau 39: Salaires bruts selon le statut de séjour, économie totale	72	Tableau 58: Salaires bruts selon l'état civil, secteur privé	77
Tableau 40: Salaires bruts selon la position professionnelle, économie totale	72	Tableau 59: Emplois et écarts salariaux selon la nationalité/ statut de séjour, secteur privé	78
Tableau 41: Salaires bruts selon le groupe de professions, économie totale	72	Tableau 60: Salaires bruts selon la nationalité/ statut de séjour, secteur privé	78
Tableau 42: Salaires bruts selon le niveau de compétence, économie totale	73	Tableau 61: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle, secteur privé	78
Tableau 43: Salaires bruts selon le taux d'occupation, économie totale	74	Tableau 62: Salaires bruts selon la position professionnelle, secteur privé	78
Tableau 44: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), économie totale	74	Tableau 63: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions, secteur privé	79
Tableau 45: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, économie totale	74	Tableau 64: Salaires bruts selon le groupe de professions, secteur privé	81
Tableau 46: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), économie totale	74	Tableau 65: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence, secteur privé	82
Tableau 47: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), économie totale	74	Tableau 66: Salaires bruts selon le niveau de compétence, secteur privé	82
Tableau 48: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, secteur privé	75	Tableau 67: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation, secteur privé	82
Tableau 49: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique, secteur privé	75	Tableau 68: Salaires bruts selon le taux d'occupation, secteur privé	82
Tableau 50: Salaires bruts selon la branche économique, secteur privé	76	Tableau 69: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation (détaillé), secteur privé	83

Tableau 70: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), secteur privé	83	Tableau 89: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, secteur public	89
Tableau 71: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise, secteur privé	83	Tableau 90: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil, secteur public	89
Tableau 72: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, secteur privé	83	Tableau 91: Salaires bruts selon l'état civil, secteur public	89
Tableau 73: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 50), secteur privé	83	Tableau 92: Emplois et écarts salariaux selon la nationalité/statut de séjour, secteur public	90
Tableau 74: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), secteur privé	83	Tableau 93: Salaires bruts selon la nationalité/statut de séjour, secteur public	90
Tableau 75: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 100), secteur privé	83	Tableau 94: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle, secteur public	90
Tableau 76: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), secteur privé	84	Tableau 95: Salaires bruts selon la position professionnelle, secteur public	90
Tableau 77: Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, sect. privé	84	Tableau 96: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions, secteur public	91
Tableau 78: Salaire net par taux d'occupation et position professionnelle, secteur privé	85	Tableau 97: Salaires bruts selon la profession exercée, secteur public	93
Tableau 79: Paiements exceptionnels par branche économique, secteur privé	85	Tableau 98: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence, secteur public	94
Tableau 80: Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur privé	86	Tableau 99: Salaires bruts selon le niveau de compétence, secteur public	94
Tableau 81: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, secteur public	87	Tableau 100: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation, secteur public	94
Tableau 82: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique, secteur public	87	Tableau 101: Salaires bruts selon le taux d'occupation, secteur public	94
Tableau 83: Salaires bruts selon la branche économique, secteur public	88	Tableau 102: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation (détaillé), secteur public	95
Tableau 84: Emplois et écarts salariaux selon la grande région, secteur public	88	Tableau 103: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), secteur public	95
Tableau 85: Salaires bruts selon la grande région, secteur public	88	Tableau 104: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise, secteur public	95
Tableau 86: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge, secteur public	88	Tableau 105: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, secteur public	95
Tableau 87: Salaires bruts selon le groupe d'âge, secteur public	89	Tableau 106: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 50), secteur public	95
Tableau 88: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation, secteur public	89	Tableau 107: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), secteur public	95

Tableau 108: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 100), secteur public	95	Tableau 127: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), économie totale	110
Tableau 109: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), secteur public	96	Tableau 128: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), économie totale	111
Tableau 110: Salaire net par taux d'occupation et branche économique, secteur public	96	Tableau 129 : Résultats de l'estimation régressive, secteur privé	111
Tableau 111: Salaire net par taux d'occupation et position professionnelle, secteur public	97	Tableau 130: Décomposition des écarts salariaux de 2012 – 2018, secteur privé	114
Tableau 112: Paiements exceptionnels par branche économique, secteur public	97	Tableau 131: Décomposition par branche économique, secteur privé	114
Tableau 113: Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur public	98	Tableau 132: Décomposition par grande région, secteur privé	116
Tableau 114: Résultats de l'estimation régressive, économie totale	99	Tableau 133: Décomposition par groupe d'âge, secteur privé	116
Tableau 115: Décomposition par branche économique, économie totale	102	Tableau 134: Décomposition par niveau de formation achevée, secteur privé	117
Tableau 116: Décomposition par grande région, économie totale	103	Tableau 135: Décomposition par état civil, secteur privé	117
Tableau 117: Décomposition par groupe d'âge, économie totale	103	Tableau 136: Décomposition par nationalité/statut de séjour, secteur privé	118
Tableau 118: Décomposition par niveau de formation achevée, économie totale	104	Tableau 137: Décomposition par position professionnelle, secteur privé	118
Tableau 119: Décomposition par état civil, économie totale	105	Tableau 138: Décomposition par groupe de professions, secteur privé	119
Tableau 120: Décomposition par nationalité/statut de séjour, économie totale	105	Tableau 139: Décomposition par niveau de compétence, secteur privé	121
Tableau 121: Décomposition par position professionnelle, économie totale	106	Tableau 140: Décomposition par taux d'occupation, secteur privé	122
Tableau 122: Décomposition par groupe de professions, économie totale	106	Tableau 141: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur privé	122
Tableau 123: Décomposition par niveau de compétence, économie totale	109	Tableau 142: Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur privé	123
Tableau 124: Décomposition par taux d'occupation, économie totale	109	Tableau 143: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), secteur privé	123
Tableau 125: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), économie totale	110	Tableau 144: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), secteur privé	123
Tableau 126: Décomposition par classe de taille d'entreprise, économie totale	110	Tableau 145: Résultats de l'estimation régressive, secteur public	124

Tableau 146: Décomposition des écarts salariaux en 2012 – 2018, secteur public	127
Tableau 147: Décomposition par branche économique, secteur public	127
Tableau 148: Décomposition par grande région, secteur public	128
Tableau 149: Décomposition par groupe d'âge, secteur public	129
Tableau 150: Décomposition par niveau de formation achevée, secteur public	129
Tableau 151: Décomposition par état civil, secteur public	130
Tableau 152: Décomposition par nationalité/statut de séjour, secteur public	130
Tableau 153: Décomposition par position professionnelle, secteur public	131
Tableau 154: Décomposition par groupe de professions, secteur public	131
Tableau 155: Décomposition par niveau de compétence, secteur public	134
Tableau 156: Décomposition par taux d'occupation, secteur public	134
Tableau 157: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur public	135
Tableau 158: Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur public	135
Tableau 159: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), secteur public	135
Tableau 160: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), secteur public	136

Index des figures

Figure 1: Décomposition de l'écart salarial	27	Figure 20: Écart salarial global et inexpliqué de 2012 à 2018, par secteurs	50
Figure 2: Évolution des salaires moyens et des écarts salariaux de 2012 à 2018	32	Figure 21: Décomposition des écarts salariaux par branche économique	50
Figure 3: Salaire moyen par branche économique	34	Figure 22: Part inexpliquée des écarts salariaux par branche économique	51
Figure 4: Salaire moyen par grande région	35	Figure 23: Décomposition des écarts salariaux par grande région	51
Figure 5: Salaire moyen par groupe d'âge	35	Figure 24: Part inexpliquée des écarts salariaux par grande région	51
Figure 6: Salaire moyen par niveau de formation achevée	36	Figure 25: Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge	52
Figure 7: Salaire moyen par état civil	37	Figure 26: Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe d'âge	52
Figure 8: Salaire moyen par nationalité/statut de séjour	37	Figure 27: Décomposition des écarts salariaux par niveau de formation	52
Figure 9: Salaire moyen par position professionnelle	38	Figure 28: Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de formation	52
Figure 10: Salaire moyen par groupes de professions (profession exercée)	41	Figure 29: Décomposition des écarts salariaux par état civil	53
Figure 11: Salaire moyen par niveau de compétence	41	Figure 30: Part inexpliquée des écarts salariaux par état civil	53
Figure 12: Salaire moyen par taux d'occupation	42	Figure 31: Décomposition des écarts salariaux par statut de séjour	53
Figure 13: Salaire moyen par taux d'occupation (détaillé)	42	Figure 32: Part inexpliquée des écarts salariaux par statut de séjour	53
Figure 14: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise	43	Figure 33: Décomposition des écarts salariaux par position professionnelle	53
Figure 15: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (+/- 50)	43	Figure 34: Part inexpliquée des écarts salariaux par position professionnelle	54
Figure 16: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (+/- 100)	44		
Figure 17: Répartition des salaires nets selon les sexes	44		
Figure 18: Décomposition des écarts salariaux par secteur économique	49		
Figure 19: Part inexpliquée des écarts salariaux par secteur économique	49		

Figure 35: Décomposition des écarts salariaux par groupe de professions	54
Figure 36: Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe de professions	55
Figure 37: Décomposition des écarts salariaux par niveau de compétence	55
Figure 38: Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de compétence	55
Figure 39: Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation	55
Figure 40: Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation	55
Figure 41: Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé	56
Figure 42: Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé	56
Figure 43: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise	56
Figure 44: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise	56
Figure 45: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 50)	57
Figure 46: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 50)	57
Figure 47: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 100)	57
Figure 48: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 100)	57
Figure 49: Différence salariale globale et inexpliquée par secteur, de 2012 à 2018	59

Abstract

La présente étude réalisée sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) analyse les différences salariales entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2018. Elle actualise les données acquises précédemment dans le cadre de l'ESS 2016. Ses résultats présentent la part de l'écart salarial global qui émane des facteurs d'influence observables, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession, etc., ainsi que la part inexpliquée de cet écart.

Mesuré en valeur moyenne, le salaire brut standardisé des hommes atteint dans l'économie globale du pays 7968 francs par mois. Les femmes gagnent en moyenne 19,0% de moins, soit 6456 francs. Dans le secteur privé, l'écart salarial, mesuré en valeurs moyennes, est avec 19,6% légèrement supérieur à celui du secteur public (18,1%).

Pour déterminer économétriquement dans quelle mesure certaines caractéristiques observées (âge, niveau de formation, branche, métier, etc.) peuvent expliquer les écarts de rémunération, on recourt aux salaires logarithmiques. À partir des salaires bruts logarithmiques, l'écart moyen entre femmes et hommes, dans l'ensemble de l'économie, est de 17,8%, dont 55% sont expliqués par des facteurs d'influence, les autres 45% restant inexpliqués. L'écart salarial inexpliqué atteint ainsi 8,1%. Autrement dit, compte tenu de caractéristiques comparables, la rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 8,1% à celle des hommes. L'écart salarial inexpliqué ne se laisse pas interpréter en tant que mesure quantitative de la discrimination salariale, parce que toutes les caractéristiques relatives aux salaires ne sont pas incluses dans les données. Il ressort de la littérature scientifique que la prise en compte d'autres caractéristiques tend à réduire l'écart salarial inexpliqué, mais sans l'explicitement entièrement.

Dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 18,6% de moins que les hommes. 56% de cet écart s'expliquent par des différences dans les caractéristiques observables, les autres 44% restant inexpliqués. Ainsi, l'écart salarial inexpliqué atteint près de 8,2%. Dans le secteur public, l'écart salarial global, avec 16,8%, est moindre que dans le secteur privé. 63% de cet écart reposent sur les différentes caractéristiques observables, les autres 37% restant inexpliqués. Compte tenu de caractéristiques observables comparables, les femmes obtiennent dans le secteur public un salaire moyen d'environ 6,2% inférieur à celui des hommes.

Entre 2012 et 2014, l'écart salarial global dans l'ensemble de l'économie est passé de 19% à 17,5%, alors qu'il est resté relativement stable entre 2014 et 2018 (17,8% en 2018). L'écart inexpliqué a clairement diminué entre 2012 et 2014, passant de 8,3% à 7,4%, avant de remonter à 8,1% en 2018. Il y a lieu de considérer que

ces résultats présentent une certaine incertitude statistique dans la mesure où l'ESS constitue un échantillonnage, et non pas un recensement complet.

Par ailleurs, l'étude présente de nombreuses autres indications sur les écarts salariaux entre femmes et hommes dans différents secteurs du marché du travail (p. ex. selon les branches, professions ou grandes régions), ainsi qu'au sein des différents groupes de salariés (p. ex. en fonction du niveau de formation et de l'âge).

Résumé

Situation initiale et objectifs

En Suisse, le salaire moyen des femmes est nettement inférieur à celui des hommes. Les écarts salariaux entre sexes font régulièrement l'objet de discussions publiques et politiques. L'Office fédéral de la statistique fournit une importante base d'information sur ce thème en commandant régulièrement depuis 2005 des études sur les disparités salariales du marché suisse du travail à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires. La décomposition de l'écart salarial global en parts expliquées et inexpliquées est un élément majeur des analyses effectuées. Cette décomposition démontre quel écart salarial, à partir de différences spécifiques aux sexes, repose sur les caractéristiques observables, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, le métier et d'autres, et quelle en est la part inexpliquée.

Le but de la présente étude est de mettre à jour les résultats d'enquêtes précédentes en s'appuyant sur l'ESS 2018. La première partie de l'étude est consacrée à la description de l'emploi et de la rémunération des femmes et hommes, compte tenu des différentes caractéristiques du marché du travail. La seconde partie porte sur la présentation des écarts salariaux, soit l'analyse de leurs parts expliquées et inexpliquées.

Base de données et approche méthodologique

L'ESS 2018 constitue la base de données de la présente étude. Le jeu de données englobe près de 36 000 entreprises et 2 millions de salariés des secteurs secondaire et tertiaire de Suisse.

Conformément aux directives de l'OFS, l'approche méthodologique utilisée reste identique à celle des études précédentes pour s'assurer de leur comparabilité au fil du temps.¹ Ceci concerne notamment les aspects méthodologiques suivants :

- *Restriction de l'échantillonnage*: les observations débouchant sur des valeurs manquantes ou non plausibles sont prioritairement exclues.
- *Indices des écarts salariaux*: l'explication des écarts salariaux repose sur les salaires bruts moyens logarithmiques. Les salaires bruts sont standardisés sur un emploi à plein temps, compte tenu des charges sociales, des indemnités pour le travail par roulement, du dimanche et de nuit, d'un douzième du 13^e salaire mensuel et d'un douzième des prestations annuelles irrégulières.

- *Méthode d'estimation*: la décomposition statistique des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées se déroule au moyen de la méthode Oaxaca-Blinder, basée sur la régression OLS.
- *Facteurs d'explication utilisés*: l'analyse tient compte des caractéristiques suivantes: âge, ancienneté, formation, état civil, nationalité/statut de séjour, position professionnelle (hiérarchique), profession, taille de l'entreprise, branche, grande région, taux d'occupation, ainsi que d'autres critères de recrutement et de rémunération. La spécification des facteurs explicatifs est maintenue de manière exacte.

Emploi et rémunération des femmes et hommes

L'analyse se réfère à une population de base de 3,3 millions de salariés d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire. La part des femmes dans l'ensemble de l'économie est de 44%. Le salaire mensuel brut des femmes, standardisé sur un plein temps, atteint en moyenne 6456 francs, celui des hommes 7968 francs. Autrement dit, le *salaire moyen* des femmes est inférieur de 19,0% à celui des hommes. Outre la différence salariale moyenne, l'écart médian est lui aussi significatif. Le médian correspond au salaire d'une personne qui se situe exactement au centre de la distribution salariale. Autrement dit, une moitié des salariés obtient un salaire supérieur, et l'autre moitié un salaire inférieur au médian. Le salaire brut médian des femmes est de 5795 francs par mois, celui des hommes de 6687 francs. Ainsi, sur la base du *médian*, le salaire des femmes est inférieur de 13,3% à celui des hommes.

Dans le secteur privé, les femmes représentent 43% des salariés. Dans le secteur public (Confédération, cantons, communes, districts et collectivités publiques), leur part atteint 55%. L'écart salarial entre femmes et hommes, mesuré en valeur moyenne, est légèrement supérieur dans le secteur privé (-19,6%) que dans le secteur public (-18,1%). Il en va de même quant à l'écart salarial médian (-14,4% dans le secteur privé, -12,2% dans le secteur public).

Femmes et hommes se répartissent de cas en cas de manière très diversifiée sur le marché du travail: les hommes sont plus nombreux dans l'industrie et les activités manufacturières, tandis que les femmes sont très présentes dans les activités sanitaires et sociales notamment (77%), ainsi que dans le commerce de détail (67%).

¹ L'étude précédente la plus récente est de Kaiser & Möhr (2019), et repose sur l'ESS 2016.

Il apparaît d'autre part que la répartition des *salaires net et des paiements spéciaux* (p. ex. les bonus) se différencie très clairement entre les sexes. Les femmes sont surreprésentées dans le domaine des bas salaires nets de moins de 5000 francs, ce qui s'explique, parmi d'autres raisons, par davantage d'activité à temps partiel. En outre, la part moyenne des paiements spéciaux dans le salaire brut est plus faible chez les femmes que chez les hommes.

Différences salariales expliquées et inexpliquées

Il ressort de la décomposition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées les résultats majeurs de la présente étude. Ces deux grandeurs se définissent de la manière suivante:

- *L'écart salarial expliqué (part expliquée)*: il détermine quantitativement l'écart salarial entre femmes et hommes qui s'explique par les différences de caractéristiques observables, tels le métier, la branche, la formation, le statut professionnel, et autres.
- *L'écart salarial inexpliqué (part inexpliquée)*: cette part définit les différences qui subsistent après que l'on ait comparés les revenus des femmes et hommes qui présentent en moyenne les mêmes facteurs explicatifs observés, tels la formation, le métier, la branche, etc. Ainsi, un écart salarial inexpliqué apparaît quand les femmes et les hommes, avec les mêmes caractéristiques observées, obtiennent des salaires moyens différents. L'écart salarial inexpliqué est aussi appelé «différence salariale résiduelle» ou «différence salariale ajustée».

La méthode utilisée pour décomposer la différence salariale repose sur les salaires bruts logarithmiques moyens et peut être approximativement interprétée comme différence de pourcentage. Étant donné que l'ESS constitue un échantillonnage et pas un recensement complet, ses résultats sont liés à une certaine incertitude statistique. Pour quantifier cette incertitude, on précise l'intervalle de confiance 95% pour certains des résultats retenus. Cet intervalle décrit avec un taux de sécurité statistique élevé la marge de fluctuation dans laquelle se meuvent les valeurs réelles.

Il convient d'observer que l'écart salarial inexpliqué ne se laisse pas interpréter comme une mesure quantitative de discrimination salariale. Une raison importante en est que toutes les caractéristiques salariales des employés ne sont pas incluses dans les données retenues. La littérature scientifique suggère que l'écart salarial inexpliqué tend à baisser, mais sans disparaître complètement, lorsque l'on prend en considération de manière extensive certaines caractéristiques relatives aux salaires (p. ex. l'expérience professionnelle effective ou la disponibilité temporelle des employés).

Économie dans son ensemble, secteurs privé et public

Dans l'économie globale, l'écart salarial moyen en 2018 basé sur les salaires bruts logarithmiques est de 0,178, respectivement de près de 17,8% au désavantage des femmes.² Ce qui signifie que le salaire moyen des femmes est inférieur de près de 17,8% à celui des hommes. Conformément aux résultats de la décomposition salariale, plus de la moitié (55%) de cet écart résulte de facteurs explicatifs, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, etc., les autres 45% restant inexpliqués. Ainsi, l'écart salarial dans l'ensemble de l'économie atteint 0,081. Autrement dit, les femmes, compte tenu de caractéristiques observables comparables, gagnent en moyenne 8,1% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance représente [0,076; 0,085], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se meut dans cet espace avec une sécurité statistique élevée.

Dans le secteur privé, les différences salariales, comparées à la situation de l'ensemble de l'économie, sont un peu plus élevées: les femmes gagnent en termes de salaires logarithmiques bruts 0,186, soit près de 18,6% de moins que les hommes. 56% de cet écart reposent sur des différences spécifiques au sexe dans les caractéristiques prises en considération, tandis que les autres 44% restent inexpliqués. En conséquence, l'écart salarial inexpliqué atteint 0,082, soit près de 8,2%. L'indice de confiance 95% de cette estimation se situe à [0,077; 0,087].

Dans le secteur public, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont inférieurs à ceux du secteur privé. La différence salariale moyenne atteint 0,168, soit près de 16,8%. Avec 63%, la part de cet écart explicable au moyen des facteurs d'influence pris en considération est relativement élevée, les autres 37% restant inexpliqués. Compte tenu de caractéristiques comparables, les femmes obtiennent dans le secteur public 0,062, soit près de 6,2% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95%, avec [0,056; 0,069], y est plus étendu que dans le secteur privé parce que le secteur public présente un moindre volume d'échantillonnage, ce qui tend à accroître l'incertitude statistique.

² L'écart salarial basé sur les salaires logarithmiques bruts diffère légèrement de l'écart exact précisé ci-dessus. La mise en logarithme est toutefois nécessaire pour décomposer l'écart salarial en parties expliquées et inexpliquées selon la méthode Oaxaca-Blinder.

Évolution au fil du temps

Le tableau ci-dessous décrit l'évolution des écarts salariaux dans l'ensemble de l'économie entre 2012 et 2018.³ L'écart salarial a clairement diminué entre 2012 et 2014, en passant de 8,3% à 7,4%, avant de remonter à 7,7% (2016), puis à 8,1% (2018).

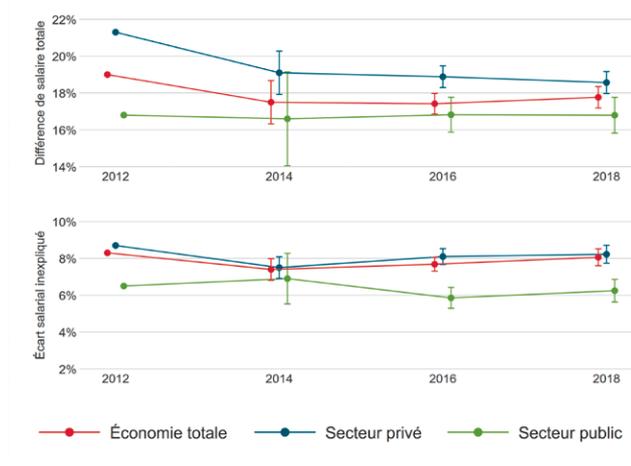
Décomposition des écarts salariaux 2012 – 2018, économie totale

Année	Écart salarial global		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coeff.	en %	Coeff.	en %	Coeff.	en %
2012	0,190	100%	0,083	44%	0,106	56%
2014	0,175	100%	0,074	42%	0,101	58%
2016	0,174	100%	0,077	44%	0,097	56%
2018	0,178	100%	0,081	45%	0,097	55%

Source: ESS 2012 – 2018. Économie totale. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

La figure ci-après montre comment l'évolution de l'écart salarial global et inexpliqué se différencie d'un secteur à l'autre. Alors que l'écart salarial global dans le secteur privé a diminué au fil des ans, il est resté stable dans le secteur public, quoique à un niveau inférieur. Entre 2016 et 2018, l'écart salarial inexpliqué a légèrement augmenté dans les deux secteurs (de 8,1% à 8,2% dans le secteur privé et de 5,9% à 6,2% dans le secteur public). Les différences évoquées sont toutefois très faibles et se meuvent dans le domaine de l'incertitude statistique qui résulte de l'enquête par échantillonnage.

Différence salariale globale et inexpliquée par secteur, de 2012 à 2018



Remarques: Les intervalles de confiance pour l'année 2012 font défaut parce que l'étude concernée ne fournit pas de donnée correspondante. Les intervalles de confiance pour 2014 sont plus importants parce que le correctif de finitude a été négligé. Source: ESS 2012 – 2018, économie dans son ensemble. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

³ Suite à une révision exhaustive de l'ESS 2012, les différences entre 2012 et 2014 doivent être interprétées avec une certaine prudence.

Branches économiques

Les affirmations ci-après se rapportent à l'économie globale. On observe de grandes différences dans les écarts salariaux moyens d'une branche économique à l'autre. La différence salariale expliquée la plus faible figure dans les branches «production et distribution d'eau, assainissement» (4%), «industries extractives» (7%) et «hébergement et restauration» (7%). Elle est la plus élevée dans la branche «services financiers et assurances» (34%), suivie des branches «fabrication de textiles, industrie du cuir» (33%) et «services scientifiques et techniques indépendants» (26%).

L'écart salarial inexpliqué se différencie également fortement d'une branche à l'autre. Il est le plus élevé dans la branche «fabrication de textiles, industrie du cuir» (16%), l'écart le plus faible se situant dans la branche «hébergement et restauration» (3%).

Grandes régions

Il ressort de l'analyse distincte des grandes régions de Suisse que les écarts salariaux moyens s'étendent de 12% dans la région lémanique à 23% dans le grand Zurich. Ces différences régionales importantes sont toutefois dans une large mesure explicables au moyen des facteurs d'influence observables, tels la branche, le métier, la taille d'entreprise, et autres. L'écart salarial *inexpliqué* se meut entre 6% dans la région lémanique et 11% au Tessin.

Autres caractéristiques

Outre les branches et les régions, l'analyse des écarts salariaux a également inclus d'autres dimensions. En voici les principaux résultats:

- *Selon l'âge*: dans les groupes d'employés plus âgés, l'écart salarial inexpliqué est nettement plus élevé que chez les jeunes (3% chez les moins de 30 ans; 10% chez les plus de 49 ans).
- *Selon le niveau de formation*: l'écart salarial inexpliqué dans le groupe «brevet d'enseignement de divers degrés» est le plus élevé (12%). Ce groupe ne compte toutefois que 0,6% de l'ensemble des salariés. Le deuxième écart salarial inexpliqué apparaît dans le groupe «formation professionnelle acquise en entreprise» (9%). L'écart le plus faible figure dans «les hautes écoles spécialisées et pédagogiques» (5%).
- *Selon l'état civil*: chez les femmes et hommes célibataires, l'écart salarial inexpliqué est de 3%, mais nettement supérieur chez les employés mariés (10%).
- *Selon le statut de séjour*: les différences salariales inexpliquées entre sexes ne varient que modérément entre employés suisses d'un côté, et étrangers aux différents statuts de séjour de l'autre (entre 6% et 8%).
- *Selon la position professionnelle*: les écarts salariaux augmentent avec le niveau de hiérarchie. Chez les cadres supérieurs, ils atteignent en moyenne 13%.
- *Selon la profession exercée et le niveau de compétence*: on observe de grands écarts salariaux inexpliqués entre les différentes catégories professionnelles. Ils s'étendent de 2%

en faveur des femmes («services aux particuliers – attribution impossible»), à 23% au profit des hommes («métiers de montage»).

- *Selon le taux d'occupation*: les écarts salariaux entre femmes et hommes sont plus marqués dans les emplois à plein temps (9%) que dans les activités à temps partiel (près de 7%).
- *Selon la taille des entreprises*: l'écart salarial inexpliqué décroît avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Il atteint 10% dans les petites entreprises de moins de 20 salariés, et 7% dans celles qui comptent 1000 employés et davantage.

1. Introduction

1.1 Situation initiale et objectifs

Sur le marché suisse du travail, le salaire moyen des femmes se situe bien en-dessous de celui des hommes. Cet état de fait soulève la question : dans quelle mesure peut-on expliquer cet écart salarial à l'aide de facteurs objectifs, tels le métier, la formation et la branche ? Depuis 2005, sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS), des études visant à déterminer ces écarts sont régulièrement réalisées à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). La plus récente de ces études est celle de Kaiser & Möhr (2019), qui s'appuie sur l'ESS 2016.⁴

L'objectif de la présente étude est d'actualiser les résultats d'enquêtes précédentes en s'appuyant sur l'ESS 2018. Sa contribution majeure réside dans la décomposition de l'écart salarial global en parts expliquées et inexpliquées. Cette décomposition montre quels écarts résultent de différences de caractéristiques observables entre sexes, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, le métier, etc., et quels écarts ne peuvent s'expliquer par ces mêmes critères observables. La présente étude fournit une contribution au débat public et politique sur l'(in)égalité salariale en Suisse en tant que base d'information.

Cette analyse comporte deux parties majeures. Dans le premier volet, on commence par définir de manière descriptive l'activité professionnelle et la rémunération des femmes et hommes. On y présente leur répartition et les niveaux d'écarts salariaux sur le marché du travail (par exemple les branches). La seconde partie est exclusivement consacrée à l'explication statistique des différences de salaires. À l'aide de méthodes économétriques, les écarts salariaux observés sont décomposés en parts expliquées et inexpliquées.

1.2 Bases de données et approches méthodologiques

Toutes les analyses de la présente étude reposent sur l'ESS 2018. L'ensemble des données porte sur près de 36 000 entreprises et 2 millions de salariés des secteurs économiques secondaire et tertiaire de la Suisse. L'ESS constitue la principale base de données pour l'analyse de la structure salariale du marché suisse du travail.

⁴ Parmi d'autres figurent Strub & Bannwart (2017), à partir de l'ESS 2014, Strub et al. (2016), avec l'ESS 2012, Donzé (2013), avec l'ESS 2010, Strub & Stocker (2010), avec l'ESS 2008, Strub et al. (2008), avec l'ESS 2006, Strub et al. (2006), avec l'ESS 2004, ou encore Strub et al. (2005), avec les ESS de 1998 à 2002.

Conformément aux directives de l'OFS, l'approche méthodologique utilisée reste identique à celle des études précédentes pour s'assurer de leur comparabilité au fil du temps. Concrètement, les aspects méthodologiques suivants restent inchangés :

- *Restriction de l'échantillonnage* : les observations débouchant sur des valeurs manquantes ou non plausibles sont prioritairement exclues.
- *Indices des écarts salariaux* : l'explication des écarts salariaux repose sur les salaires bruts moyens logarithmiques. Les salaires bruts sont standardisés sur un emploi à plein temps, compte tenu des charges sociales, des indemnités pour le travail par roulement, du dimanche et de nuit, d'un douzième du 13^e salaire mensuel et d'un douzième des prestations annuelles irrégulières.
- *Méthode d'estimation* : la décomposition statistique des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées se déroule au moyen de la méthode Oaxaca-Blinder, qui repose sur la régression OLS.
- *Facteurs d'explication utilisés* : l'analyse tient compte des caractéristiques suivantes : âge, ancienneté, formation, état civil, nationalité/statut de séjour, position professionnelle (hiérarchique), profession exercée, taille de l'entreprise, branche, grande région, taux d'occupation, ainsi que d'autres critères de recrutement et de rémunération. La spécification des facteurs explicatifs est maintenue de manière exacte.
- *Incertitude statistique* : le calcul des erreurs standard et des intervalles de confiance tient compte de la conception de l'enquête de l'ESS, soit de la stratification, du regroupement au niveau d'entreprises et la finitude de l'échantillonnage.

1.3 Structure du rapport

Le rapport s'articule de la manière suivante : le *chapitre 2* présente un tour d'horizon de la littérature sur le thème « Inégalités salariales entre les sexes ». On y résume également des indications issues de la littérature théorique et empirique de l'économie du marché du travail, et on y aborde certains aspects juridiques ad hoc. Afin de couvrir l'état le plus récent de la recherche, ce chapitre, comparé à l'étude précédente, a été complété par des publications pertinentes récentes.

Le *chapitre 3* débute par la description des bases et du traitement des données. Il inclut la restriction de l'échantillonnage au moyen du filtrage, de la définition de la masse salariale et

des variables explicatives. Puis on y présente l'approche méthodologique liée à l'évaluation et à la décomposition des écarts salariaux.

Le *chapitre 4* présente les résultats descriptifs relatifs à l'emploi et à la rémunération des femmes et des hommes sur le marché suisse du travail. On y analyse, parmi d'autres, les salaires moyens par sexe, la part des femmes, ainsi que l'écart salarial entre les sexes conformément à plusieurs facteurs, telles la branche économique, la formation et la position professionnelle.

Le *chapitre 5* comporte l'élément central de la présente étude: les résultats de la décomposition salariale. On y détermine quelle part de l'écart salarial peut être expliquée au moyen des facteurs d'influence utilisés dans le modèle, et quelle part dite «écart salarial inexpliqué» subsiste. La décomposition salariale est réalisée pour l'économie dans son ensemble, pour les deux secteurs, ainsi que pour les différents sous-groupes (p. ex. branches économiques et grandes régions).

Le rapport est complété par un résumé de ses principaux résultats (*chapitre 6*). La description mathématique formelle de la méthode économétrique figure dans l'annexe A. Des tableaux avec d'autres résultats figurent dans les annexes B à E.

2. Bases: théorie et littérature sur les écarts salariaux

Ce chapitre est consacré aux bases relatives sur «les écarts salariaux entre sexes». Les différences en matière de rémunération ont de multiples causes avec, d'une part, le fait qu'en moyenne, femmes et hommes présentent des caractéristiques spécifiques (p. ex. formation et profession), et qu'ils se comportent différemment sur le marché du travail (p. ex. dans la recherche d'emplois ou les négociations salariales). D'autre part, des écarts salariaux se produisent parce que des employeurs traitent les employé(e)s différemment selon leur sexe (discriminations). Cette différenciation peut prendre plusieurs formes:

- *Discrimination salariale* (au sens étroit du terme): les employeurs traitent femmes et hommes différemment lors de la fixation des salaires.
- *Discrimination en matière d'emploi*: des écarts salariaux peuvent également se produire parce que les femmes sont défavorisées lors de l'attribution des postes de travail, ou parce qu'elles obtiennent moins facilement des promotions internes.
- *Discrimination antérieure*: même si le marché du travail actuel ne présente pas de discrimination entre sexes, des écarts salariaux peuvent subsister en raison de discriminations antérieures, dans la mesure où elles ont conduit les femmes à développer d'autres attentes ou objectifs de carrière.

Plusieurs approches explicatives issues de la théorie économique à propos des écarts salariaux liés au sexe sont évoqués ci-après (2.1). Elles sont suivies d'un résumé de la littérature empirique pertinente de Suisse et de l'étranger (2.2). Ce faisant, l'accent est mis sur l'explication des écarts salariaux entre sexes et sur les discriminations salariales au sens étroit du terme. Plusieurs aspects juridiques relatifs au marché suisse du travail sont également mentionnés (2.3).

2.1 Théorie économique

Plusieurs théories économiques relatives aux écarts et discriminations en matière de rémunération sont présentées dans cette partie. En premier lieu, celle-ci aborde l'approche néo-classique dans laquelle les salaires sont déterminés par la productivité (2.1.1). Elle est suivie de deux interprétations explicatives d'écarts salariaux pouvant résulter du comportement discriminatoire de l'employeur (2.1.2 et 2.1.3). Pour simplifier, nous n'abordons ici la théorie que dans ses explications intuitives. Pour une présentation mathématique formelle des modèles, nous renvoyons le lecteur à l'étude originale.

2.1.1 Capital humain et productivité

Dans la théorie néo-classique, on part de l'idée que le salaire des employé(e)s reflète leur taux de productivité. Le cas échéant, des écarts salariaux résultent exclusivement des différences de productivité d'un employé à l'autre. Ces écarts de productivité sont justifiés par des disparités en matière de ressources humaines (capacités et connaissances professionnelles) (cf. Borjas 2016).

Conformément à cette théorie, les entreprises n'ont pas de motifs pour rémunérer différemment des groupes d'employé(e)s à productivité égale. Mais pour des raisons de maximisation des profits, elles peuvent être incitées à distribuer les plus bas salaires possibles. Serait-il le cas échéant profitable, de manière générale, d'octroyer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes? Il s'agit ici de prendre en considération tous les paramètres concurrentiels d'une entreprise à l'autre. Un employé salarié en-dessous de sa productivité sera conduit à changer d'entreprise pour obtenir une rémunération légèrement supérieure. Les salariés se retrouvent eux aussi en concurrence les uns avec les autres. Un employé qui exige un salaire supérieur à son taux de productivité sera écarté au profit d'un autre candidat. Il en résulte un équilibre salarial conforme à la productivité des employé(e)s. En admettant cette situation de concurrence parfaite, aucune discrimination n'est possible dans le modèle standard de la théorie néo-classique.

2.1.2 Discrimination salariale basée sur les préférences

Des discriminations peuvent se produire si des employeurs (ou leurs clients, voir Borjas & Bronars 1989) manifestent des réticences inhérentes à l'égard d'un groupe d'individus particulier. Cette théorie a été examinée de manière formelle par Becker (1957). Il apparaît que de telles réticences tiendraient au fait que l'engagement de personnes discriminées entraînerait des coûts supplémentaires. Raison pour laquelle, à productivité égale, celles-ci obtiendraient des salaires inférieurs. Or ceci a pour conséquence de favoriser des entreprises non discriminatoires. Elles sont en mesure d'offrir au groupe discriminé des salaires légèrement supérieurs, mais qui restent en-deçà de la productivité dudit groupe. Elles peuvent ainsi produire à moindre coût et exclure du marché des entreprises discriminatoires (cf. Arrow 1971). Une discrimination subsiste toute-fois si la recherche d'emploi des salariés entraîne des coûts plus élevés (cf. Black 1995), ou en cas de dysfonctionnement de la concurrence. Ce dernier aspect a fait l'objet d'une étude empirique de Black & Brained

(2004). Elle a démontré que les inégalités salariales, au fil du temps, ont plus fortement diminué dans des branches soumises à une compétitivité accrue.

2.1.3 Discrimination salariale statistique

Des discriminations statistiques peuvent se produire avec l'engagement d'un nouveau salarié dont la productivité n'est pas encore connue de l'employeur. Compte tenu de ce problème d'incertitude, l'employeur se reporte sur des caractéristiques observables du salarié (p.ex. la nationalité ou le sexe), dont il admet qu'elles peuvent être corrélées à sa productivité (cf. Phelps 1972 et Aigner & Cain 1977). Avec le temps, les employeurs sont toutefois en mesure de mieux évaluer la productivité de leurs collaborateurs. Raison pour laquelle on peut s'attendre à voir disparaître à terme la discrimination statistique (Altonji & Pierret 2001). Ce mécanisme est décrit dans la littérature sous le nom de «Employer Learning» et il est conforme aux enseignements des études empiriques (cf. Bordón & Braga 2020, et Kim 2012).

Contrairement à la discrimination basée sur les préférences, la discrimination statistique ne repose pas sur une quelconque *hostilité inhérente* des employeurs à l'égard d'un certain groupe de personnes. La discrimination statistique est bien davantage une conséquence des *incertitudes décrites*. L'aspect central se situe ainsi dans le fait que l'on ne peut résoudre le problème de la discrimination statistique qu'en éliminant l'incertitude qui lui est liée.

Appliqué au contexte des écarts salariaux entre les sexes: dans quelle mesure les femmes sont-elles touchées par une discrimination salariale *statistique*? Il existe de nombreuses études qui corroborent cette thèse (cf. Cárdenas & Villa 2017, Tanaka 2015 ou Gayle & Golan 2012).⁵ Elles démontrent que des employeurs comptent sur le fait que les hommes demeurent en moyenne plus longtemps dans l'entreprise que les femmes. La raison en est que les femmes procèdent plus fréquemment à des interruptions d'activité ou à des réductions de taux d'occupation quand elles fondent une famille. Il existe des employeurs qui réagissent en engageant plus rarement des jeunes femmes, ou en calculant initialement, lors de la fixation des salaires, les coûts futurs de changements d'emplois.

2.2 Littérature empirique

Nous abordons ci-après la littérature empirique ad hoc en Suisse. Elle sera suivie d'un aperçu pertinent de la littérature internationale.

2.2.1 Suisse

Études basées sur l'ESS

Les études régulièrement réalisées depuis 2005 sur mandat de l'OFS constituent la principale source pour l'évidence empirique relative aux écarts salariaux entre les sexes sur le marché suisse du travail (cf. Kaiser & Möhr 2019, Strub & Bannwart 2017, Strub et al. 2016, Donzé 2013, Strub & Stocker 2010, Strub et al. 2008, Strub et al. 2006 et Strub et al. 2005). Telle la présente étude, l'analyse repose chaque fois sur les données de l'ESS. Dans la comparaison, il apparaît que l'écart salarial inexplicé a tendance à diminuer au fil du temps dans le secteur privé: au cours des années 1998–2002, elle s'élevait à environ 10% à 11%, alors qu'elle atteignait encore près de 8% en 2016 (cf. Kaiser & Möhr 2019). Il convient toutefois de considérer que la base de données (en particulier la méthode de sondage et les variables) s'est légèrement modifiée au fil du temps, de sorte que les résultats ne sont que partiellement comparables.

Une étude de Vaccaro (2018) évalue les effets sur les ESS de 1996 à 2010 de l'introduction de l'outil de contrôle de l'égalité des salaires «Logib» et des vérifications qui en ont résulté dans les commandes publiques sur les écarts salariaux *au niveau des entreprises*. À partir d'une analyse de discontinuité de la régression, cette étude conclut que les contrôles en matière d'égalité des salaires ont fait baisser de près de 3.5 points de pourcentage l'écart salarial inexplicé dans des entreprises à partir de 50 employé(e)s. L'évidence tend à démontrer que l'outil de contrôle de l'égalité des salaires a contribué à faire diminuer la discrimination salariale en Suisse de manière significative.

Études basées sur d'autres sources de données

S'appuyant sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA), Jann (2008) démontre que les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes ont clairement diminué au fil du temps. Cette évolution, du point de vue de l'auteur, s'explique principalement par une harmonisation du capital humain entre les sexes. À l'aide d'une décomposition Oaxaca-Blinder, Jann examine également quelle part des écarts salariaux est explicable par des facteurs objectifs. Il observe en 2006 un écart salarial inexplicé de 11%. L'étude de l'OFS basée sur l'ESS 2006 présente pour le secteur privé un écart salarial inexplicé de 9%.⁶ En comparant les deux études, il convient toutefois d'observer que la définition de la

⁵ Les études évoquées révèlent les mécanismes sous-jacents au moyen de modélisations théoriques. Les enseignements des études empiriques sont développés dans la partie 2.2.2. Une discussion de principe sur la possibilité d'évaluer l'importance d'une discrimination statistique et de la différencier d'une discrimination résultant de préférences figure dans Guryan & Charles (2013).

⁶ Dans le secteur public au niveau fédéral, on observe un écart salarial inexplicé de 3%. L'écart inexplicé dans l'ensemble de la Suisse n'a pas été calculé.

masse salariale, les variables de contrôle utilisées et le type de collecte des données (entretien personnel vs. enquête auprès des entreprises) se différencient.⁷

Combet & Oesch (2019) évaluent les écarts salariaux entre femmes et hommes au cours des premières années de la vie professionnelle. Ils portent leur attention sur les écarts salariaux avant la constitution d'une famille, et ne prennent en compte de ce fait que les données d'individus sans enfants. S'appuyant sur les données du panel «Transition de l'école à l'emploi» (TREE), ils comparent des hommes et des femmes avec des caractéristiques similaires en se basant sur la méthode dite «Entropy-Balancing». L'écart salarial qui en résulte atteint 3% à 6% au désavantage des femmes. Dans une seconde phase, ils réalisent une décomposition Oaxaca-Blinder avec les mêmes variables de contrôle. L'écart salarial est alors de 3,5%.

Oesch et al. (2017) évaluent dans quelle mesure les salaires se différencient entre femmes et hommes avec et sans enfants. S'appuyant sur le panel suisse des ménages (SHP) et l'enquête suisse sur la population active (ESPA), ils démontrent que les femmes (âgées de 20 à 50 ans) avec enfants gagnent entre 4% et 9% de moins que des femmes aux caractéristiques professionnelles comparables, mais sans enfants. Ces chiffres se réfèrent à une régression avec de nombreuses variables de contrôle et des «effets fixes de personnes». Dans une seconde partie de l'étude, les auteurs recourent à des dossiers de candidature fictifs et interrogent 714 directrices et directeurs du personnel sur le salaire mensuel adéquat d'un candidat fictif. L'évaluation effectuée dans le cadre de cette expérience révèle que les mères se voient offrir des salaires de 2% à 3% inférieurs à ceux proposés à des femmes sans enfants. Chez les femmes de moins de 40 ans, l'écart salarial entre ces deux catégories atteignait selon les métiers jusqu'à 6%. Cette étude a également démontré que l'écart salarial entre mères et femmes sans enfants dépendait des métiers exercés et qu'il avait tendance à être plus élevé quand les dossiers de candidature étaient évalués par une femme. Les auteurs partent de l'idée que les résultats issus de cette étude révèlent une discrimination statistique (cf. la partie 2.1.3), mais qu'ils reposent aussi sur différentes appréciations relative à des normes sociales et à des opinions culturelles.

Une étude récente de Fernandes et al. (2020) est consacrée aux attentes salariales d'étudiants des hautes écoles suisses. Il ressort qu'en moyenne, les hommes ont des espérances plus élevées que les femmes. Ces attentes ne s'expliquent toutefois que partiellement par les différences en matière de caractéristiques et préférences observées (relatives au rapport travail/planification familiale). L'évidence indique ainsi que femmes et hommes aux caractéristiques comparables présentent différentes attentes salariales avant d'accéder au marché du travail.

⁷ Comme variables explicatives pour le capital humain, Jann utilise la formation (catégorielle), l'expérience professionnelle en années (parabolique), l'ancienneté (parabolique) et la conformité entre métiers appris et exercés (0/1). Il recourt en outre à des variables explicatives pour la ségrégation verticale (fonction dirigeante et direction d'entreprise, les deux (0/1), ainsi que pour la ségrégation horizontale (taille d'entreprise logarithmique et proportion des femmes dans le métier et la branche (parabolique)). Une liste des variables explicatives utilisées dans la présente étude figure dans le Tableau 1.

2.2.2 International

Cette partie présente les études empiriques internationales consacrées aux écarts salariaux entre femmes et hommes. L'accent est porté sur le rôle des facteurs explicatifs qui ne sont souvent pas considérés, ou de manière partielle seulement, dans des données courantes, telle l'ESS. Cette documentation fournit certaines indications qualitatives pour déterminer dans quelle mesure les écarts salariaux inexpliqués résultent d'une discrimination et d'un manque de variables dans le modèle de régression. Nous allons évoquer ci-après les facteurs d'influence susceptibles de faire défaut, tels l'expérience professionnelle effective et la disponibilité temporelle des employé(e)s, le choix de la formation, des facteurs psychologiques ou des disparités liées au sexe lors de négociations salariales. Enfin, un accent est porté sur des études empiriques en matière de discrimination salariale.

Expérience professionnelle effective et interruptions de l'activité professionnelle

L'évaluation insuffisante de l'expérience professionnelle effective des employé(e)s constitue un problème courant dans les données relatives au marché du travail. Indépendamment du sexe, l'expérience accroît le capital humain, et par extension la productivité des salariés. Comme l'expérience des femmes est en moyenne inférieure à celle des hommes, parce qu'elles prennent, par exemple, des congés parentaux au terme d'une grossesse ou qu'elles s'investissent davantage dans la garde d'enfants, il en résulte un salaire féminin moyen inférieur à celui des hommes. On admet par conséquent que la part inexpliquée de l'écart salarial diminuerait si l'on pouvait inclure dans les données des informations détaillées sur l'expérience professionnelle effective des employé(e)s. Des études basées sur des données américaines et britanniques démontrent que la part inexpliquée des écarts salariaux diminuait lors de la prise en compte de l'expérience professionnelle effective (cf. p. ex. Cook et al. 2018, Blau & Kahn 2013 et Swaffield 2007). En outre, Huber & Solovyeva (2020) découvrent que l'écart salarial inexpliqué diminue quand on prend en considération des variables de *profils de carrière* (années avec activité professionnelle, années avec activité à plein temps, durée dans le métier actuel, etc.). Pour un résumé détaillé des études empiriques sur le thème des interruptions professionnelles, on peut se référer à Blau & Kahn (2017).

Anderson et al. (2002) révèlent que des pertes de salaire résultant d'interruptions professionnelles se présentent surtout chez les salariées hautement qualifiées. Ceci s'explique par la diminution des capacités professionnelles spécifiques découlant de ces interruptions, diminution qui a davantage de poids dans les emplois hautement qualifiés. C'est justement dans les branches caractérisées par des évolutions technologiques rapides et par une innovation importante que des interruptions professionnelles de plusieurs années se répercutent négativement sur les capacités professionnelles spécifiques.

Comme on le voit dans la partie 2.1.3, les interruptions professionnelles sont directement liées à la discrimination statistique, étant donné que des employeurs incluent les coûts prévisibles d'interruptions professionnelles futures lors de *l'engagement*

ou de la *formation du salaire* des employé(e)s déjà. La relation de l'expérience professionnelle effective, d'interruptions professionnelles et de discrimination statistique fait l'objet d'une étude empirique de Xiao (2020). Basée sur des données de l'administration finlandaise, elle démontre que la discrimination statistique joue un rôle important au cours des premières années de la carrière professionnelle. La raison en est que les femmes effectuent des interruptions professionnelles plus fréquemment, respectivement plus longtemps après la naissance d'un enfant. Dans les périodes plus tardives de la vie professionnelle, après les années de l'éducation des enfants, les écarts salariaux s'expliquent surtout par le fait que les hommes ont entretemps acquis davantage d'expérience professionnelle dans la mesure où ils ont assumé moins d'engagements familiaux que leurs femmes. Les écarts salariaux ne sont ainsi plus imputables à une discrimination statistique, mais à des différences en matière d'expérience professionnelle. Aussi Xiao conclut-il qu'il est difficile d'atteindre la parité salariale entre les sexes tant que l'activité familiale est irrégulièrement répartie entre femmes et hommes. A contrario, cela signifie également que des écarts salariaux tant de nature (statistiquement) discriminatoire qu'en termes d'expérience professionnelle, diminueraient si les activités familiales entre femmes et hommes étaient plus équilibrées.

Disponibilité temporelle et flexibilité

Cortes & Pan (2019), Azmat & Ferrer (2017), Goldin (2014) et Bertrand et al. (2010) indiquent que la fondation d'une famille s'accompagne notamment pour la femme d'une disponibilité et d'une flexibilité réduites dans l'activité professionnelle. Or ce sont des qualités qui sont particulièrement bien rémunérées dans les métiers hautement qualifiés. On peut admettre que la flexibilité temporaire et les heures supplémentaires rémunérées de manière disproportionnée, qui sont surtout fournies par des hommes, peuvent expliquer une part de l'écart salarial inexplicable.

À quoi s'ajoute le fait que le passage des femmes d'un plein emploi à une activité professionnelle partielle s'accompagne souvent d'un changement vers un emploi de moindre qualification (cf. Connolly & Gregory 2008). Ce qui se traduit une fois encore par une diminution du niveau salarial.

Choix du domaine d'étude

Le choix du domaine d'étude est une autre variable qui fait souvent défaut dans les données courantes sur le marché du travail. À partir de chiffres en provenance de Grande-Bretagne et d'Allemagne, Machin & Puhani (2003) ont pu démontrer que 2% à 4% des écarts salariaux moyens entre femmes et hommes s'expliquaient par le choix du domaine d'étude, moyennant la prise en compte des facteurs âge, région, branche économique, taux d'occupation (temps plein/partiel), secteur économique (privé/public). En cas de contrôle statistique du métier exercé, on peut partir de l'idée que le choix du domaine d'étude n'a qu'un contenu supplémentaire explicatif limité.

Facteurs psychologiques

De nombreuses études sont consacrées aux différences psychologiques entre femmes et hommes, et évaluent dans quelle mesure elles exercent une influence sur les écarts salariaux. Il résulte de certaines d'entre elles que les femmes, plus que les hommes, tendent à éviter des situations de concurrence (cf. Niederle & Vesterlund 2007; Niederle 2017). À partir de données américaines consacrées à des diplômés MBA, Reuben et al. (2015) ont pu démontrer que ces différences produisaient des effets directs sur les niveaux de salaires ultérieurs et qu'elles pouvaient ainsi expliquer une part des écarts salariaux.

L'écart salarial inexplicable diminuerait-il si certains facteurs psychologiques, tels l'attitude évoquée sur les situations de concurrence, l'aversion des risques, la confiance en soi, et d'autres, pouvaient être contrôlés? Blau & Kahn (2017) attirent l'attention sur les points suivants:

- Il existe des facteurs psychologiques liés au salaire qui sont très présents chez les hommes, tout comme d'autres qui se présentent davantage chez les femmes. Un aperçu du nombre élevé de telles études figure dans Blau & Kahn (2017).
- Il ressort de ces études qu'un ou plusieurs des facteurs mentionnés contribuent à l'explication des écarts salariaux entre femmes et hommes. L'influence desdits facteurs se différencie d'une étude à l'autre, mais elle est généralement réduite (tant pour expliquer l'écart salarial global qu'inexplicable). Ces études ne peuvent être que partiellement comparées dans la mesure où elles évaluent l'influence de facteurs psychologiques différents de l'une à l'autre (p. ex. uniquement l'influence de la confiance en soi).
- Les facteurs psychologiques peuvent exercer une influence sur le salaire, tout comme les facteurs d'influence d'ores et déjà utilisés dans le modèle. Exemple: des individus qui présentent une forte aversion contre les risques seront moins enclins à travailler dans le secteur financier. De sorte qu'une part de l'influence des facteurs psychologiques est déjà (indirectement) couverte par d'autres variables de contrôle.
- Ces études révèlent également que certaines particularités psychologiques propres aux hommes et aux femmes se répercutent différemment sur le salaire.

Bref, on ne peut déduire avec précision comment la prise en considération des nombreux facteurs psychologiques pourrait exercer une influence sur l'écart salarial inexplicable.

Négociations salariales

En fin de compte, le niveau de rémunération dépend également du comportement de l'employé en cours de négociation salariale. Dans un article de synthèse, Croson & Gneezy (2009) mentionnent des études qui démontrent qu'en moyenne, les femmes s'en sortent un peu moins bien que les hommes en cours de négociation, notamment parce qu'elles sollicitent un salaire initial inférieur et qu'elles évitent plus souvent que les hommes de s'engager dans des négociations. À ce propos, Bowles et al. (2007) ont démontré au moyen d'une expérience comportementale que les femmes qui insistent en négociation sur la question

des salaires sont jugées moins sympathiques, alors qu'une telle relation de cause à effet n'a pas été identifiée chez les hommes – une évidence directe d'inégalité de traitement.

Évidence directe de discrimination salariale

Il ressort de nombreuses études que l'écart salarial entre femmes et hommes ne provient pas seulement du manque de variables explicatives, mais qu'il résulte également d'un effet de discrimination. Il est très malaisé d'évaluer l'ampleur quantitative de la discrimination salariale. Nous présentons ci-après des études qui, au moyen de plans d'enquête spécifiques, permettent d'analyser directement la discrimination salariale.

Moss-Racusin et al. (2012), dans le cadre d'une expérience, ont envoyé une lettre de candidature fictive à 127 professeurs de biologie, de chimie et de physique. Il s'agissait le cas échéant d'une candidature pour un poste de directeur de laboratoire, avec participation à un programme de doctorants. Le candidat fictif portait un prénom tantôt féminin, tantôt masculin, le reste des documents étant identiques. Or les professeurs des deux sexes évaluèrent les candidats au prénom masculins comme étant nettement plus compétents que les candidats féminins. En outre, il fut proposé au candidat masculin un salaire initial de 30 200 dollars, statistiquement nettement supérieur à celui proposé à la candidate féminine (26 500 dollars, soit inférieur de 12%).

Jessen et al. (2018) proposent une étude méthodiquement convaincante pour évaluer la discrimination salariale de jeunes femmes. Ils s'appuient sur une modification législative en Allemagne: avant 2006, les entreprises de plus de 30 collaborateurs devaient octroyer aux employées féminines une protection de la maternité de 14 semaines avec 100% de salaire versés. Du point de vue de l'entreprise, les coûts attendus pour la protection de maternité étaient en relation directe avec le nombre des jeunes femmes engagées. Après 2006, les entreprises devaient en lieu et place verser *une contribution forfaitaire* dans un système d'assurances national. Point décisif: ce montant forfaitaire ne se mesurait qu'au nombre des collaborateurs, mais il était *indépendant de leur âge et de leur sexe*. Aussi, pour les entreprises, les coûts prévisibles du congé maternel ne dépendaient plus du nombre des jeunes femmes engagées. Cette réglementation basée sur le montant forfaitaire était en vigueur avant 2006 déjà pour les petites entreprises. Dans une analyse des «différences dans les différences», les auteurs démontrent que la mise en œuvre de cette réforme a entraîné dans les entreprises de plus de 30 collaborateurs une progression des salaires des femmes plus importante que celle des hommes, ce qui témoignerait d'une discrimination statistique au temps précédant la réforme.

Résumé

En résumé, on observe que les interruptions d'activité et la diminution des temps de travail peuvent expliquer une part des écarts salariaux inexpliqués. La contribution de certains facteurs psychologiques, tel le comportement en situation de concurrence, est moins évidente. Il ressort également de la littérature que les femmes, lors de négociations salariales, se comportent en moyenne avec davantage de retenue, ce qui pourrait être lié à

une attitude discriminatoire des employeurs. En fin de chapitre, il a été démontré que le manque de variables explicatives pourrait, mais dans une certaine mesure seulement, être à l'origine de l'écart salarial inexpliqué: il existe des études convaincantes quant à la méthode qui démontrent une discrimination salariale à l'encontre des femmes. La discrimination *statistique* des jeunes femmes joue à cet égard un rôle important.

2.3 Aspects juridiques

Conformément à la Constitution suisse et à la loi sur l'égalité (LEg), la Suisse est soumise au principe «salaire égal pour travail à valeur égale». Il en résulte pour les employeurs l'obligation de traiter femmes et hommes de manière égale en matière de fixation des salaires et d'éviter toute discrimination. Aussi ce principe d'égalité des salaires porte-t-il sur les écarts salariaux à *l'intérieur des entreprises*. Depuis le 1^{er} juillet 2020, les employeurs avec 100 et davantage de collaborateurs, conformément à la révision de la LEg, doivent réaliser tous les quatre ans une analyse interne en matière d'égalité des salaires, et ils doivent informer les actionnaires de ses résultats. Le modèle d'analyse standard de la Confédération repose sur la régression linéaire classique (OLS), compte tenu de la prise en considération des facteurs explicatifs formation, ancienneté, niveau de compétence et position professionnelle. On considère que l'égalité salariale est enfreinte quand le coefficient de la variable de sexe est statistiquement supérieur à 5%. Pour d'autres détails sur la méthode de procédure, nous renvoyons au rapport ad hoc du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG 2017).

Dans le cadre de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), le respect de l'égalité des salaires fait l'objet d'un contrôle dans les entreprises de plus de 50 employé(e)s travaillant pour la Confédération. Ce contrôle s'appuie sur des données recueillies de manière anonyme auprès des collaborateurs des entreprises concernées.

3. Base de données et méthodologie

Ce chapitre traite de la base de données et de la méthodologie statistique appliquée. Il commence par décrire l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS 2018) utilisée pour l'analyse empirique (3.1). Cette description est suivie de la présentation des différents aspects de la démarche méthodologique. Celle-ci porte d'une part sur la mesure des écarts salariaux (3.2), et d'autre part sur l'explication de ces écarts (3.3). La dernière partie résume le débat actuel consacré à la perspective d'un développement méthodologique futur (3.4).

3.1 Base et traitement des données

On commence par y esquisser les principales caractéristiques de l'enquête (3.1.1). Puis on poursuit avec la description des filtres utilisés dans le traitement des données (3.1.2) et de la pondération (3.1.3). Enfin, on présente les variables utilisées au fil de l'analyse (3.1.4 et 3.1.5).

3.1.1 Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'ESS est réalisée tous les deux ans par l'OFS depuis 1994. Elle constitue la principale base de données pour la description et l'analyse de la structure salariale du marché suisse du travail. L'ESS 2018 repose sur un échantillonnage aléatoire de près de 36 000 entreprises comprenant environ 2 million de salariés.⁸ Elle se réfère à la population de base d'entreprises domiciliées en Suisse (principe national) des secteurs secondaire et tertiaire avec au moins trois employé(e)s. La participation à l'enquête est obligatoire pour les entreprises.

3.1.2 Unité d'observation homogène

Pour assurer la comparabilité avec les études précédentes, tous les résultats reposent sur une unité d'observation uniforme. Les données de l'ESS 2018 font l'objet d'un traitement identique à celui des enquêtes précédentes. En interne à l'OFS, les valeurs extrêmes basées sur le critère de distanciation Cook sont écartées

des données brutes. En outre, certaines observations qui présentent des valeurs manquantes ou irréalistes sont *exclues* des données brutes au moyen des filtres suivants:

- *Filtre partiel A*: observations avec valeurs manquantes en matière de salaires bruts et nets, de sexe, d'âge, d'ancienneté, d'état civil, de nationalité ou de secteur économique.
- *Filtre partiel B*: observations avec un taux d'emploi individuel de < 20% ou > 150%.
- *Filtre partiel C*: bas salaires avec Salaire brut standardisé < 1/3 du salaire médian (< 2078 francs par mois).
- *Filtre partiel D*: salaires élevés > 15 fois le salaire médian (> 93 525 francs par mois).
- *Filtre partiel E*: combinaison non plausible du taux d'occupation et des heures de travail.⁹

L'application des filtres partiels entraîne l'exclusion de près de 5% des observations de la totalité des données. On trouve des informations détaillées sur les cas d'exclusion par filtre utilisé dans le Tableau 31 de l'annexe B.

3.1.3 Pondération

L'ESS est une enquête avec un échantillon aléatoire stratifié. La stratification a été réalisée à partir d'un découpage régional (grandes régions), des secteurs économiques (branches) et de la taille des entreprises (nombre d'employé(e)s). C'est pourquoi tous les résultats de cette étude font l'objet d'une pondération afin de rendre possibles des déductions non faussées sur la population de base.

3.1.4 Variables dépendantes (variables salariales)

L'évaluation et l'explication des écarts salariaux entre femmes et hommes reposent largement sur le salaire mensuel brut moyen standardisé. Les salaires ont été rapportés à une activité à plein temps de 40 heures par semaine conformément aux taux d'occupation des employé(e)s. Le salaire mensuel brut, outre la rémunération ordinaire, comprend les charges sociales, les allocations

⁸ Dans l'ESS 2018, le relevé des données a été modifié pour en accroître l'efficacité. Cette modification ne devrait toutefois pas avoir d'effet sur les résultats des analyses de données.

⁹ Rapporté à un taux d'emploi de 100%, une durée de travail hebdomadaire de 36 à 80 heures, respectivement une durée mensuelle de 156 à 347 heures, a été considérée comme plausible. Des employé(e)s travaillant en marge de cet éventail ont été exclus de ce jeu de données. Ceci est conforme à la démarche des études précédentes.

pour le travail de nuit, du dimanche et en roulement, un douzième du 13^e salaire et un douzième des prestations irrégulières, mais pas d'indemnité pour heures supplémentaires.

Comme pour les enquêtes précédentes, la variable pour la décomposition des écarts salariaux est *logarithmique* (cf. 3.2). La raison en est que la relation entre le salaire et les variables explicatives est plus aisément descriptible à partir d'un modèle linéaire. Le calcul logarithmique des salaires est très répandu dans la littérature empirique et permet l'utilisation de méthodes standard (OLS). L'inconvénient se situe dans le fait que l'évaluation logarithmique complique l'interprétation des résultats parce qu'une différence ne peut être exprimée en pourcentage que de manière *approximative*.

Dans l'analyse descriptive, outre les salaires bruts, on sépare les *salaires nets* et les *paiements exceptionnels* des employé(e)s. Les salaires nets ne sont pas standardisés sur un emploi à plein temps afin de reproduire les revenus effectivement disponibles. Ils comprennent des allocations pour le travail de nuit, du dimanche et en roulement, des paiements spéciaux, des indemnités pour heures supplémentaires, un douzième du 13^e mois de salaire, un douzième des prestations irrégulières et certaines charges sociales.

Les paiements spéciaux comprennent des bonus, des jetons de présence pour conseils d'administration et d'autres versements irréguliers. On y compte aussi des rémunérations au rendement, les participations au bénéfice et au chiffre d'affaires, des primes à l'engagement et au départ, des primes de fidélité et d'ancienneté, des indemnités de déménagement ou des gratifications de fin d'année. On y recense le montant brut des paiements exceptionnels.

3.1.5 Variables explicatives

L'influence des variables explicatives (on parle aussi de variables de contrôle, de caractéristiques explicatives, de facteurs d'influence et explicatifs) sur les écarts salariaux entre femmes et hommes est évaluée au moyen d'une décomposition des salaires. On établit et utilise à cet effet les mêmes variables explicatives que dans les enquêtes précédentes (cf. le Tableau 1). Les variables catégorielles sont insérées dans le modèle en tant que variables dites muettes (soit des variables binaires qui prennent les valeurs 0 ou 1), compte tenu du fait que le groupe de référence est représenté par une catégorie qui est laissée de côté. Le nombre des variables muettes correspond ainsi au nombre des catégories moins 1.

Tableau 1: Variables explicatives pour la décomposition des écarts salariaux (ESS 2018)

Domaine	Variable explicative	Type de variable	Nombre de variables	
Caractéristiques personnelles	Âge (y compris le terme quadratique)	Continue	2	
	Ancienneté	Continue	1	
	Niveau de formation achevée <i>Haute école universitaire (UNI, EPF), Haute école spécialisée (HES) / Haute école pédagogique (HEP), formation professionnelle supérieure, brevet d'enseignement de divers degrés, maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée, apprentissage complet, formation professionnelle acquise en entreprise, scolarité obligatoire, valeurs manquantes</i>	Par catégorie	8	
	État civil <i>Célibataire, marié, autres</i>	Par catégorie	2	
	Nationalité / statut de séjour <i>Suisses / Suissesses, permis de courte durée (cat. L), permis de séjour (cat. B), permis d'établissement (cat. C), frontalier(ère)s (cat. G), autres</i>	Par catégorie	5	
	Emploi	Position professionnelle <i>Cadre supérieur, cadre moyen, cadre inférieur, responsable de l'exécution de travaux, sans fonction de cadre, valeurs manquantes</i>	Par catégorie	5
	Profession exercée <i>Regroupement selon ISCO 08 (à deux chiffres)</i>	Par catégorie	48	
	Entreprise	Taille de l'entreprise <i>Moins de 20 employé(e)s, 20 – 49 employé(e)s, 50 – 249 employé(e)s, 250 – 999 employé(e)s, 1000 employé(e)s ou plus</i>	Par catégorie	4
		Branches économiques (regroupées) <i>Cf. le Tableau 32 dans l'annexe</i>	Par catégorie	23
	Grande région <i>Région lémanique, Espace Mittelland, Suisse du Nord-Ouest, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale, Tessin</i>	Par catégorie	6	
	Charge de travail / Rémunération	Taux d'occupation <i>Plein temps (90% – 150%), temps partiel 1 (50% – 89%), temps partiel 2 (20% – 49%)</i>	Par catégorie	2
		Type de rémunération = Salaire horaire	Binaire	1
	Contrat collectif <i>Contrat individuel, contrat collectif, valeur manquante</i>	Par catégorie	2	
	Allocations > 0	Binaire	1	
	Paiements exceptionnels > 0	Binaire	1	
	13 ^e salaire mensuel > 0	Binaire	1	
	Durée d'emploi = contrat à durée déterminé	Binaire	1	
Total			113	

Remarque: Les âges et anciennetés figurent dans l'ESS en chiffres entiers, mais sont traités dans le modèle comme des variables continues. Ce tableau est basé sur Kaiser & Lobsiger (2019).

3.2 Mesures des écarts salariaux

Les écarts salariaux entre femmes et hommes peuvent être mesurés à l'aide de divers *indicateurs statistiques*, en particulier les deux suivants:

- *Valeur arithmétique moyenne*: elle reflète la moyenne des données de toutes les personnes.
- *Médiane* (également *valeur centrale*, *quantile 50%*): elle correspond au salaire d'un individu situé précisément à la moitié de la répartition salariale. Autrement dit, 50% des salariés figurent au-dessus et 50% au-dessous de cette valeur.

L'exemple fictif et simplifié dans le Tableau 2 présente des différences salariales entre les groupes A et B qui comptent chacun cinq personnes (cf. Kaiser & Lobsiger 2017). Les salaires figurent dans la partie gauche du tableau en unités monétaires. Les écarts salariaux atteignent 14 à la valeur moyenne et 10 à la médiane. Autrement dit, mesuré selon la moyenne, le groupe B gagne 14% de moins que le groupe A. Évalué selon la médiane, l'écart salarial descend à 10%.

Tableau 2: Exemple fictif pour les indicateurs d'écarts salariaux

	Salaires en unités monétaires		Salaires logarithmiques	
	Groupe A	Groupe B	Groupe A	Groupe B
Personne 1	60	50	4,094	3,912
Personne 2	80	60	4,382	4,094
Personne 3	100	90	4,605	4,500
Personne 4	120	110	4,787	4,700
Personne 5	140	120	4,942	4,787
Valeur arithmétique moyenne	100	86	4,562	4,399
Écart salarial	100 – 86 = 14		4,562 – 4,399 = 0,163 ≈ 16,3%	
Médiane	100	90	4,605	4,500
Écart salarial	100 – 90 = 10		4,605 – 4,500 = 0,105 ≈ 10,5%	

Remarque: Le symbole «≈» signifie que l'interprétation du pourcentage ne peut être qu'approximative. Source: tableau tiré de Kaiser & Lobsiger (2017).

Une différence majeure entre les deux mesures se situe dans le fait que *l'écart salarial moyen* est influencé par l'ensemble des salaires. En revanche, l'écart médian détermine la différence entre la personne au milieu de la rémunération du groupe A et la personne au milieu de la rémunération du groupe B. Exemple: si le salaire de la personne 1 du groupe B baissait de 50 à 40, l'écart salarial proche de la moyenne augmenterait, alors que la différence de salaire médiane resterait la même.

La partie droite du Tableau 2 présente les valeurs logarithmiques. Elles sont utilisées souvent pour la décomposition des écarts salariaux (cf. 3.1.4). Les écarts salariaux basés sur des données logarithmiques, pour des raisons mathématiques, peuvent être interprétés approximativement en pourcentages. Certaines conditions doivent être toutefois remplies pour

valoriser une interprétation en pourcents de la valeur moyenne (cf. l'annexe A.1). Dans l'exemple ci-dessus, l'écart salarial proche de la moyenne est de 0,163, respectivement de près de 16,3%. La différence proche de la médiane est de 0,105, respectivement 10,5%.

Dans la présente analyse, l'accent est porté sur les écarts salariaux mesurés à partir de la *valeur moyenne*. Dans le cadre de l'analyse économétrique, on s'appuie sur les salaires *logarithmiques*.

3.3 Décomposition des écarts salariaux

La décomposition des écarts salariaux est une approche statistique pour quantifier l'influence de facteurs explicatifs observables (formation, ancienneté, profession, etc.) sur les différences de rémunération. Autrement dit, une décomposition permet d'émettre une supposition sur ce que serait l'écart salarial s'il n'y avait en moyenne pas de différence entre femmes et hommes dans les facteurs explicatifs *observables*.

Nous allons tout d'abord illustrer ci-après l'idée de base d'une segmentation salariale (3.3.1), avant de nous pencher sur la méthode utilisée, soit la décomposition Oaxaca-Blinder (3.3.2). Il sera ensuite démontré comment l'incertitude statistique est mesurée au moyen des intervalles de confiance (3.3.3). Vient ensuite une partie consacrée à la question de savoir dans quelle mesure l'écart salarial inexpliqué permet d'émettre des considérations sur la discrimination salariale (3.3.4). La dernière partie comprend un exemple chiffré simple pour illustrer le calcul de la différence salariale inexpliquée (3.3.5).

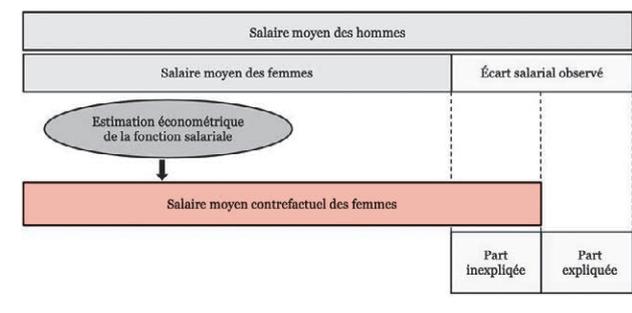
3.3.1 Concept de base d'une décomposition salariale

Le concept d'une décomposition salariale est schématisé dans la Figure 1. La partie supérieure montre que l'écart salarial observé résulte de la différence des salaires moyens dans les deux groupes. La question est ensuite de savoir quelle part de l'écart salarial observé repose sur des différences dans les facteurs explicatifs. À cet effet, on définit le *salaire moyen contrefactuel*, qui est basé sur une *fonction salariale statistique*. Les deux concepts mentionnés se définissent ainsi:

- *Fonction salariale statistique*: elle décrit les relations entre les salaires et les variables explicatives (âge, niveau de formation, branche, etc.). La fonction salariale permet de faire une supposition sur le montant d'un salaire auquel on peut s'attendre lors d'une combinaison particulière de critères explicatifs. La fonction salariale est estimée à partir de données, mais ne peut jamais définir la fixation des salaires dans une entreprise de manière précise. Aussi ne représente-t-elle qu'une image très simplifiée de la réalité, soit un *modèle* pour la fixation des salaires.

- *Salaires moyen contrefactuel*: il s'agit du salaire moyen des femmes que l'on observerait si elles étaient rémunérées selon la même fonction salariale statistique que les hommes.¹⁰ Ce salaire moyen est qualifié de «contrefactuel» parce qu'il ne fait pas l'objet d'une observation directe, mais qu'il est estimé à l'aide de méthodes économétriques.

Figure 1: Décomposition de l'écart salarial



Source: présentation BSS.

Il ressort de la partie inférieure de la Figure 1 que l'on peut calculer directement les parts expliquées et inexpliquées des écarts salariaux à l'aide du salaire contrefactuel moyen :

- *L'écart salarial expliqué (part expliquée)*: cette part quantifie l'écart salarial entre femmes et hommes qui résulte de différences dans les caractéristiques observées, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc. Reportée à la Figure 1, cette part correspond au salaire moyen des hommes en soustrayant le salaire contrefactuel moyen des femmes. Ces deux valeurs reposent sur la même fonction salariale (hommes), mais qui est appliquée aux caractéristiques des deux sexes. La fonction salariale est ainsi stabilisée. Dans la littérature scientifique, on utilise les termes suivants: *explained component*, *composition effect*, *endowment effect*, *selection effect*.
- *L'écart salarial inexpliqué (part inexpliquée)*: cette part reste en suspens, autrement dit inexpliquée, après que l'influence des caractéristiques explicatives, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc., ait été retranchée. La part inexpliquée fournit des indications sur l'importance de l'écart salarial en comparant femmes et hommes qui présentent en moyenne les mêmes facteurs explicatifs observables. Reportée à la Figure 1, cette part correspond à la différence entre le salaire contrefactuel et le salaire moyen observé des femmes. Ces deux indicateurs reposent sur des *fonctions salariales variables*, mais sur la même catégorie de salariés (les femmes). La différence salariale inexpliquée est qualifiée de *différence salariale résiduelle*, ou de *différence salariale ajustée*. Dans la littérature scientifique, on utilise les termes suivants: *unexplained wage gap*, *unexplained component*, *structural effect*.

¹⁰ Le salaire contrefactuel peut être défini de différentes manières. Dans les analyses des écarts salariaux entre sexes, c'est la définition ci-dessus qui est utilisée dans la majorité des cas.

Une présentation mathématique formelle de la décomposition des salaires, se trouve dans l'annexe A.2.

3.3.2 Méthode appliquée (décomposition Oaxaca-Blinder)

La décomposition économétrique des écarts salariaux remonte aux travaux de Oaxaca (1973) et de Blinder (1973). Ils utilisent tous deux un modèle de régression linéaire pour évaluer la fonction salariale logarithmique dans les deux groupes. Cette méthode reste très répandue dans la recherche empirique sous le nom de *décomposition Oaxaca-Blinder*.

Comme les enquêtes précédentes, la présente étude s'appuie sur la décomposition Oaxaca-Blinder. Ce faisant, pour les échantillons des femmes et des hommes, on procède à une estimation distincte d'un modèle de régression linéaire OLS (Ordinary Least Squares), avec la prise en compte de la pondération de l'ESS. Ce modèle constitue une fonction salariale qui décrit la relation statistique entre les salaires logarithmiques et les facteurs explicatifs. Une présentation formelle du modèle et du procédé d'estimation figure dans l'annexe A.3.

Il convient de souligner que les méthodes de décomposition se sont fortement développées dans plusieurs directions. L'une des raisons en est que la décomposition Oaxaca-Blinder n'est applicable qu'à la valeur moyenne; d'autres approches sont nécessaires pour la décomposition basée sur la médiane (ou d'autres quantiles). Une autre raison en est que la décomposition Oaxaca-Blinder manque de robustesse quand la comparabilité des sexes en matière de facteurs explicatifs est limitée, par exemple en cas de choix professionnels fortement divergents. Cette situation est évoquée dans la littérature en tant que problème de «common support». Imbens (2015, chap. 3) évalue la problématique liée à l'estimation OLS avec beaucoup de clarté. Felf et al. (2015), Gerfin & Kaiser (2015), ainsi que Kaiser & Lobsiger (2019) évoquent quant à eux le problème du support commun relatif aux écarts salariaux en Suisse. Pour un aperçu méthodologique, on peut se référer au manuel de Fortin et al. (2011), ainsi qu'à Imbens & Wooldridge (2009).

3.3.3 Inférence statistique (intervalles de confiance)

L'ESS est une enquête par échantillonnage, et non pas un recensement complet, de sorte que tous les résultats présentent une certaine *incertitude statistique*. Cette incertitude peut être toutefois quantifiée et présentée au moyen d'erreurs standard et d'intervalles de confiance. L'intervalle de confiance 95% démontre dans quel éventail se trouve la valeur effective recherchée avec une certitude statistique de 95%.

Le calcul des intervalles de confiance suppose la prise en compte du plan d'échantillonnage complexe de l'ESS. Comme pour les enquêtes précédentes, on utilise à cet effet un *estimateur linéaire de la variance*. Outre la pondération et la stratification, celui-ci prend également en considération les effets de groupes (corrélations à l'intérieur des entreprises). Tout comme dans l'étude précédente directe relative à l'ESS 2016, mais contrairement aux

études relatives à l'ESS 2014 et précédente, il est procédé à une correction dite de finitude. Celle-ci suppose que la population de base est limitée. Sans cette correction de finitude, les erreurs standard sont surestimées. Une explication formelle de l'approche méthodique figure dans l'annexe A.3.3.

3.3.4 Relation entre l'écart salarial inexpliqué et la discrimination salariale

En principe, on peut se demander dans quelle mesure l'écart salarial inexpliqué se recoupe avec une discrimination liée au sexe lors de la fixation du salaire. Pour y répondre, il est judicieux de déterminer préalablement ce que l'on entend par «écart salarial discriminatoire». Nous utilisons ici la définition suivante:

- *Différence salariale discriminatoire*: cet écart résulte de la différence entre (a) le salaire contrefactuel moyen des femmes qui proviendrait d'un traitement des femmes identique à ce-lui des hommes lors de la fixation des salaires, et (b) le salaire moyen des femmes effectivement observé.

L'écart salarial inexpliqué sur la base de la décomposition Oaxaca-Blinder et la différence salariale discriminatoire peuvent diverger pour les raisons suivantes:

- *Manque de facteurs explicatifs*: en principe, toutes les caractéristiques relatives aux salaires qui diffèrent d'un sexe à l'autre devraient être prises en compte dans le modèle pour déterminer de manière approximative la différence salariale discriminatoire. Or, dans la pratique, de nombreuses caractéristiques sont ignorées. Il s'agit en particulier de facteurs en matière de qualification, à l'exemple de l'expérience professionnelle effective, d'interruptions de carrière passées, de modèles de temps de travail, de cursus et de formation continue, ainsi que de compétences personnelles (langues étrangères, connaissances informatiques, etc.). Des qualités comportementales entrent également en ligne de compte, telles la disponibilité, l'attitude en cours de recherche d'emploi, changement d'emploi et de négociation salariale, la propension au risque, ainsi que des spécificités psychologiques.
- *Facteurs explicatifs endogènes*: un autre problème se situe dans le fait que certains facteurs explicatifs peuvent constituer d'emblée le résultat d'une discrimination salariale et qu'ils sont le cas échéant potentiellement endogènes. En voici deux exemples: 1. Une discrimination salariale pourrait inciter les femmes à moins investir dans leur formation qu'elles ne le feraient dans un environnement professionnel sans discrimination; 2. Une discrimination salariale pourrait se produire si les hommes obtenaient des bonus et autres primes plus fréquemment que les femmes, cette variable explicative étant le cas échéant endogène (primes exceptionnelles oui/non).

À quoi s'ajoute le fait que l'estimation de l'écart salarial inexpliqué peut être faussée, ce qui complique de surcroît des déductions sur l'écart salarial discriminatoire. Cette situation peut avoir plusieurs causes:

- *Spécification faussée du modèle salarial*: le modèle statistique choisi ne reflète pas correctement les relations effectives entre le salaire et les facteurs explicatifs observés. Ceci se produit notamment quand les interactions pertinentes entre

les différents facteurs explicatifs ne sont pas prises en considération. En voici deux exemples: 1. Il est possible que l'effet salarial de l'âge et de l'ancienneté puisse être lié à la branche d'activité. 2. Il est possible que les écarts salariaux entre niveaux de formation dépendent du statut de séjour si les employeurs évaluent différemment les formations en Suisse et à l'étranger. Le problème de la spécification erronée est de nature statistique et peut être abordée par le recours à des méthodes Âgenatives (cf. les recommandations de Imbens & Wooldridge 2009, et Huber et al. 2013).

- *Problème de «common support»*: un autre problème apparaît quand un individu ne peut être comparé avec suffisamment de précision à une personne de l'autre sexe quant à leurs caractéristiques explicatives. Exemple: un métier d'une branche particulière n'est exercé que par des femmes. Celles-ci ne peuvent alors pas être comparées à des hommes présentant les mêmes caractéristiques. Ce problème dit «*common support*» a pour conséquence que le salaire contrefactuel n'existe théoriquement pas pour ces personnes et que le cas échéant, la méthode OLS produit des résultats potentiellement faussés sur l'écart salarial inexpliqué. Selon la littérature pertinente, une ébauche de solution consisterait à exclure de l'analyse des personnes non comparables (cf. Imbens 2004, Nopo 2008, Crump et al. 2009, Millimet & Tchernis 2009, Busso et al. 2009). Huber et al. (2013, cf. chiffre 9 ss.) montrent à partir de simulations qu'il est possible de fortement réduire des distorsions potentielles en utilisant ces méthodes.

En résumé, il existe plusieurs raisons pour lesquelles l'écart salarial inexpliqué ne peut être assimilé quantitativement à une discrimination en matière de rémunération. Les résultats n'en fournissent pas moins de précieuses indications qualitatives sur des discriminations salariales potentielles si un écart salarial inexpliqué est supérieur à la moyenne dans une branche ou une région, il est alors plausible d'admettre que la discrimination salariale y est vraisemblablement supérieure à la moyenne. Aussi, l'évolution de l'écart salarial inexpliqué au cours du temps peut fournir des indications sur l'évolution de la discrimination salariale sur la durée. Le cas échéant, il est admis que les influences non observées restent stables avec le temps.

3.3.5 Exemple chiffré d'une décomposition salariale

La décomposition économétrique des différences salariales et les concepts qui en découlent sont relativement complexes, de sorte qu'il peut s'avérer difficile d'interpréter et de comprendre ses résultats sans savoir-faire statistique. Pour améliorer la compréhension des analyses, nous présentons ci-après un exemple chiffré fictif qui ne nécessite pas d'opération statistique et peut être reproduit au moyen d'une simple calculatrice de poche.

Dans l'exemple ci-après, on utilise les deux variables de contrôle X1 et X2, que nous appelons aussi par souci de simplification «formation» et «pensum». Ces variables ont chacune deux caractéristiques, «haute» et «basse». Le Tableau 3 présente les parts d'emplois et les salaires moyens pour les femmes et les hommes dans chaque combinaison de caractéristiques. Chez les

hommes, la formation et le pensum élevés apparaissent un peu plus fréquemment que chez les femmes. Le qualificatif «haut», par rapport à «bas», exerce à chaque fois un effet positif sur le salaire, cet effet étant toutefois nettement supérieur en cas de «formation». On admet que les salaires des hommes sont sans discrimination et qu'ils reflètent les différences de productivité moyennes entre les valeurs caractéristiques. On suppose que femmes et hommes, avec des caractéristiques comparables, ont la même productivité et qu'ils obtiendraient, sans discrimination, le même salaire. On admet également l'inexistence de discrimination en matière d'emploi pour se concentrer sur la discrimination salariale.

Tableau 3: Exemple chiffré, salaires et parts d'emplois avec deux caractéristiques

X1 (Formation)	X2 (Pensum)	Hommes		Femmes		Discrimination salariale (écart salarial conditionnel)
		Part	Salaire	Part	Salaire	
Bas	Haut	30%	50	30%	50	0
Bas	Bas	10%	45	20%	35	10
Haut	Haut	40%	100	20%	100	0
Haut	Bas	20%	95	30%	85	10

Il ressort de la dernière colonne que les employeurs exercent une *discrimination* à l'égard des femmes qui présentent un «pensum» bas et leur octroient en moyenne 10 unités monétaires de moins, alors qu'avec un «pensum» haut, elles sont rémunérées comme les hommes. Ainsi, l'écart salarial conditionnel reflète la discrimination salariale pour chaque combinaison de caractéristiques sur le marché du travail.

Les résultats de la décomposition salariale figurent dans le Tableau 4. Les calculs se font de la manière suivante:

- Salaire moyen hommes = $0,3 \cdot 50 + 0,1 \cdot 45 + 0,4 \cdot 100 + 0,2 \cdot 95$
- Salaire moyen femmes = $0,3 \cdot 50 + 0,2 \cdot 35 + 0,2 \cdot 100 + 0,3 \cdot 85$
- Salaire moyen contrefactuel = $0,3 \cdot 50 + 0,2 \cdot 45 + 0,2 \cdot 100 + 0,3 \cdot 95$

Ainsi, le salaire contrefactuel de 72,5 unités est le somprod de la colonne «Femmes: part» et «Hommes: salaire», et mesure le salaire moyen des femmes *libre de toute discrimination*. Le salaire moyen observé chez les hommes est supérieur de 11 unités à celui des femmes. 6 de ces unités sont explicables au moyen des différences de répartition des deux caractéristiques (= salaire moyen hommes – salaire moyen contrefactuel). En revanche, 5 unités ne résultent pas de caractéristiques (= salaire contrefactuel – salaire moyen femmes). Compte tenu des suppositions de cet exemple chiffré, l'écart salarial inexpliqué correspond à l'ampleur effective de la discrimination salariale. Ce chiffre ressort clairement du Tableau 3: 50% des femmes subissent une discrimination de 10 unités, les autres 50% de 0 unités, de sorte que la discrimination moyenne correspond à 5 unités.

Cet exemple chiffré convient très bien pour démontrer ce qui se produit quand une variable explicative pertinente n'est pas prise en considération, et qu'elle ne peut de ce fait être utilisée

Tableau 4: Exemple chiffré, décomposition salariale avec deux caractéristiques

Salaires moyens		Écart salarial	
		absolu	en %
Hommes	78,50	total	11,00 100%
Femmes	67,50	inexpliqué	5,00 45%
Contrefactuel	72,50	expliqué	6,00 55%

dans le cadre de l'analyse. On suppose que la caractéristique X2 «pensum» est manquante. Ensuite de quoi la valeur informative disponible pour la décomposition salariale est réduite à la caractéristique X1 «formation». La part des emplois et les salaires moyens pour les femmes et les hommes basés sur la caractéristique «formation» figurent dans le Tableau 5. Ils correspondent aux valeurs agrégées du Tableau 3. Ils représentent, par exemple, pour la part des hommes avec des bas niveaux de formation 40% (30% + 10%), leur salaire moyen pondéré étant de 48,75 ($= (0,3 \cdot 50 + 0,1 \cdot 45) / 0,4$).

Tableau 5: Exemple chiffré, salaires et parts de l'emploi avec une caractéristique

X1 (formation)	Hommes		Femmes		Écart salarial conditionnel
	Part	Salaire	Part	Salaire	
Bas	40%	48,75	50%	44,00	4,75
Haut	60%	98,33	50%	91,00	7,33

On procède à une nouvelle décomposition salariale basée sur le Tableau 5. Les salaires moyens, visibles dans le Tableau 6, sont calculés de la manière suivante:

- Salaire moyen des hommes = $0,4 \cdot 48,75 + 0,6 \cdot 98,33$
- Salaire moyen des femmes = $0,5 \cdot 44 + 0,5 \cdot 91$
- Salaire contrefactuel moyen = $0,5 \cdot 48,75 + 0,5 \cdot 98,33$

L'écart salarial global atteint toujours 11 unités (= 78,5 – 67,5), dans la mesure où il ne dépend pas de la disponibilité de variables de contrôle. Mais la différence salariale inexpliquée est alors 6,04 (= 73,54 – 67,50), soit plus élevée qu'antérieurement. Autrement dit, cet exemple démontre de manière simple que l'importance réelle de la discrimination salariale (= 5) est surestimée dans le cas présent si la caractéristique X2 «pensum» n'est pas disponible. Cette forme de distorsion est souvent qualifiée dans la statistique de *Omitted Variable Bias*. Il s'agit en conséquence d'inclure dans la mesure du possible toutes les caractéristiques pertinentes dans l'analyse des écarts salariaux. Il convient de noter que l'absence d'une variable peut conduire tant à surestimer qu'à sous-estimer la discrimination salariale, selon que la variable en question est corrélée au sexe, aux autres variables explicatives ou aux salaires.

Tableau 6: Exemple chiffré, décomposition salariale avec une caractéristique

Salaires moyens			Écart salarial	
			absolu	en %
Hommes	78,50	total	11,00	100%
Femmes	67,50	inexpliqué	6,04	55%
contrefactuel	73,54	expliqué	4,96	45%

3.4 Débat sur l'évolution future de la méthodologie

La situation des femmes et des hommes repose sur la même méthode statistique (décomposition Oaxaca-Blinder, voir la partie 3.3.2), ainsi que sur la même sélection des variables explicatives (cf. partie 3.1.5). Ce qui permet de comparer les résultats au fil du temps. Compte tenu du postulat «*Enquête sur l'égalité des salaires. Amélioration de la valeur informative*» (14,3388) de Ruedi Noser, il a été toutefois vérifié dans le cadre de différentes études s'il était possible d'adapter, respectivement de faire évoluer l'approche méthodologique et, le cas échéant, dans quelle mesure on pourrait le faire. Les études concernées sont résumées ci-après.

Felfe et al. (2015) ont étudié le modèle d'analyse existant sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Cette vérification portait d'une part sur le modèle de contrôle de l'égalité salariale au niveau de l'entreprise, ainsi que sur le modèle pour la statistique nationale relative à l'ESS. Ils parvinrent à la conclusion que la décomposition Oaxaca-Blinder était une méthode répandue et scientifiquement reconnue pour l'analyse des inégalités salariales. Ils ont simultanément formulé une série de recommandations sur des possibilités de développement ultérieur : d'une part des méthodes d'estimation alternatives, de l'autre l'examen de variables de contrôle supplémentaires (expérience professionnelle effective, modèle de temps de travail, ainsi que les sollicitations physiques et mentales).

Kaiser & Lobsiger (2019), sur mandat de l'OFS, ont examiné l'aptitude des alternatives méthodologiques évoquées dans l'étude ci-dessus (Doubly Robust Regression DRR und Quantils-regression QR), ainsi que la possibilité de récupérer des facteurs explicatifs supplémentaires dans des registres administratifs. À partir d'une analyse empirique de l'ESS 2014, les auteurs ont conclu que la méthode DRR pouvait être considérée comme un développement judicieux de la méthode utilisée jusqu'ici.

Sur mandat du BFEG, Pärli & Oberhauser (2019) ont analysé les variables de contrôle utilisées dans le modèle salarial pour en évaluer le «potentiel discriminatoire» sur le plan juridique. Ce faisant, ils ont examiné si une norme juridique explicite, respectivement la législation en vigueur, pouvaient être rattachées à la variante dans une procédure en égalité de salaire.

4. Analyse descriptive de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes

Ce chapitre est consacré à l'analyse descriptive des écarts salariaux entre femmes et hommes à partir de l'ESS 2018. La part des employé(e)s, celle des femmes, ainsi que les salaires moyens sont analysés avec plusieurs approches, tels la branche, la formation ou le statut professionnel. Elles fournissent des données intéressantes sur les différenciations de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes sur le marché suisse du travail.

Le découpage de ce chapitre commence par l'analyse descriptive de la situation pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public (4.1). Les principaux indicateurs agrégés sont considérés au cours du temps (2012 – 2018) (4.2). Puis on prend en considération les différentes branches économiques (4.3) et les grandes régions de la Suisse (4.4). Suivent alors des évaluations basées sur d'autres caractéristiques personnelles et spécifiques aux entreprises (4.5). Le chapitre s'achève par une analyse des salaires nets moyens et des paiements exceptionnels des deux sexes (4.6).

4.1 Économie totale, secteurs privé et public

Nous présentons ci-après les résultats obtenus pour l'ensemble de l'économie, en distinguant secteurs privé et public. Le secteur public comprend des salariés de la Confédération, des cantons, communes, districts et collectivités publiques.

4.1.1 Nombre d'employé(e)s et part des femmes

La présente étude repose sur les données relatives à plus de 1,5 million de salariés suisses. La pondération porte sur une population de près de 3,3 millions d'employé(e)s. Le Tableau 7 présente un aperçu de l'échantillonnage et de la part des femmes dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble de l'économie, la part des femmes atteint 43,6%. Elle est ainsi légèrement inférieure au taux mentionné dans l'étude précédente basés sur l'ESS 2016 (44,2%). Dans le secteur public, la part des femmes (55,2%) est nettement supérieure à celle du secteur privé (42,5%).

Tableau 7: Nombre de cas et de personnes salariées par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes
Économie totale				
Nombre d'observations N (non pondéré)	844344	711 643	1 555 987	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1 861 243	1 439 795	3 301 038	43,6%
Secteur privé				
Nombre d'observations N (non pondéré)	741 067	589 783	1 330 850	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1 735 151	1 284 424	3 019 575	42,5%
Secteur public				
Nombre d'observations N (non pondéré)	103277	121 860	225 137	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	126092	155371	281 463	55,2%

Source: ESS 2018; calculs: BSS.

4.1.2 Salaires moyens et médians

Le Tableau 8 présente les salaires moyens et médians pratiqués dans l'ensemble de l'économie suisse, secteurs privé et public. Il s'agit des salaires bruts, standardisés à plein temps (cf. 3.1.4).

En 2018, le salaire mensuel moyen brut standardisé des hommes pour l'ensemble de l'économie atteignait 7968 francs. Celui des femmes était de 6456 francs, inférieur à celui des hommes de 19%.

Contrairement au salaire moyen, le salaire médian résiste bien aux valeurs extrêmes hautes et basses.¹¹ Dans l'ensemble de l'économie, il atteint en 2018 pour les hommes 6687 francs. Autrement dit, une moitié des salariés gagne plus, l'autre moitié moins de 6687 francs. Chez les femmes, le montant est de 5795 francs. Aussi l'écart salarial médian se situe-t-il à -13,3%. Le fait que l'écart salarial médian est inférieur à l'écart moyen tend à démontrer que les hommes sont surreprésentés dans les salaires élevés.

¹¹ Pour une distinction détaillée entre les salaires moyens et médians, voir l'alinéa 3.2.

Dans le secteur privé, les salaires tant moyens que médians sont plus bas que dans le secteur public, pour les femmes comme pour les hommes. L'écart salarial relatif, dans le secteur privé, est toutefois légèrement supérieur à celui du secteur public. On évalue dans la partie 5.1 dans quelle mesure ces écarts peuvent découler de caractéristiques personnelles des salariés ou de leur entreprise.

Tableau 8: Salaires moyens et médians bruts par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Écart salarial	
				en Fr.	en %
Économie totale					
Salaires moyen, brut	7 968	6 456	7 309	-1 512	-19,0%
Salaires médian, brut	6 687	5 795	6 293	-892	-13,3%
Secteur privé					
Salaires moyen, brut	7 899	6 354	7 242	-1 545	-19,6%
Salaires médian, brut	6 588	5 641	6 188	-947	-14,4%
Secteur public					
Salaires moyen, brut	8 922	7 304	8 029	-1 618	-18,1%
Salaires médian, brut	7 943	6 971	7 349	-972	-12,2%

Remarque: Tous les salaires sont standardisés à plein temps. Source: ESS 2018; calculs: BSS.

4.1.3 Salaires nets

Contrairement aux salaires bruts recensés ci-dessus, on analyse dans cette partie les *salaires nets* non standardisés. Le Tableau 9 présente les valeurs moyennes et les salaires nets moyens et médians dans l'ensemble de l'économie, répartis dans les secteurs privé et public. Le salaire mensuel net moyen des hommes, pour l'ensemble de l'économie, est de 6826 francs, celui des femmes de 4531 francs.

Tableau 9: Salaires moyens et médians nets par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Écart salarial	
				en Fr.	en %
Économie totale					
Salaires moyen, net	6 826	4 531	5 825	-2 294	-33,6%
Salaires médian, net	5 842	4 145	5 150	-1 697	-29,0%
Secteur privé					
Salaires moyen, net	6 788	4 474	5 803	-2 314	-34,1%
Salaires médian, net	5 783	4 079	5 110	-1 704	-29,5%
Secteur public					
Salaires moyen, net	7 351	5 007	6 057	-2 345	-31,9%
Salaires médian, net	6 668	4 802	5 622	-1 866	-28,0%

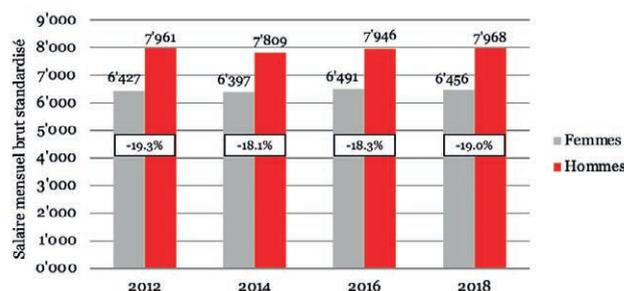
Remarque: Contrairement aux salaires bruts, les salaires nets ci-dessus ne sont pas standardisés sur l'activité à plein temps. Source: ESS 2018; calculs: BSS.

Une comparaison des salaires nets révèle des écarts salariaux nettement supérieurs à ceux des salaires bruts standardisés dans le Tableau 8. La raison en est que les femmes exercent beaucoup plus souvent des activités à temps partiel que les hommes (cf. 4.5.7).

4.2 Analyse au cours du temps

Nous observons ici le développement agrégé des salaires moyens dans l'ensemble de l'économie. La Figure 2 illustre l'évolution des salaires et des écarts salariaux moyens pour la période 2012 à 2018. Les écarts ont chuté entre 2012 et 2014 de -19,3% à -18,1%, avant de remonter à -18,3% (2016), respectivement à -19,0% (2018).

Figure 2: Évolution des salaires moyens et des écarts salariaux de 2012 à 2018



Source: ESS 2012–2018, économie totale. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

La présentation tabulaire de l'évolution au cours du temps apparaît dans l'annexe D (ensemble de l'économie: Tableau 33, secteur privé: Tableau 48, secteur public: Tableau 81). L'écart salarial descriptif dans le secteur privé a diminué entre 2012 et 2014, alors qu'il est resté pratiquement inchangé dans le secteur public. Entre 2014 et 2016, l'écart a augmenté dans les deux secteurs de 0,1%. Entre 2016 et 2018, l'écart est resté inchangé dans le secteur privé à -19,6%, alors qu'il passait dans le secteur public de -16,7% à -18,1%.

4.3 Branches économiques

Cette partie présente une analyse descriptive de la répartition des emplois et des salaires moyens bruts dans les différentes branches économiques. Comme il l'a été souligné sous 1.2, l'ESS n'inclut pas de données pour le premier secteur (agriculture). Elle couvre en revanche toutes les branches du deuxième (industrie et commerce) et troisième (services) secteur. L'ESS se réfère aux branches selon le code NOGA-08 à deux chiffres. Pour l'analyse, les différentes branches, comme dans les enquêtes précédentes, sont réparties dans plusieurs groupes (cf. le Tableau 32 dans l'annexe C).

Le Tableau 10 indique le nombre des employé(e)s, la part des femmes et l'écart salarial recensés dans ces groupes de branches. Les codes NOGA à deux chiffres, résumés dans les différents groupes, figurent dans la première colonne.

La part des femmes diffère fortement d'une branche économique à l'autre. De seulement 10,8% dans le secteur de la construction, elle monte jusqu'à 77,3% dans la santé humaine et l'action sociale. En agrégeant l'ensemble des groupes de branches par secteur économique, on constate une présence des hommes dans le deuxième secteur (industrie et commerce) supérieur à la moyenne. En revanche, dans le secteur des services, la part des femmes est légèrement supérieure. Un peu plus d'une femme sur quatre, dans les secteurs secondaire et tertiaire, travaille dans la santé humaine et l'action sociale.

L'écart salarial varie également d'une branche à l'autre. On observe toutefois que l'écart salarial descriptif présenté ici ne peut être assimilé de manière évidente à une discrimination. Il existe de

nombreux autres facteurs explicatifs dans le cadre des branches qui influent sur le salaire d'une personne (p. ex. la formation, la profession, etc.). Le chapitre 5 présente une répartition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées.

L'analyse ci-dessus a été réalisée séparément pour les secteurs privé et public. Les tableaux des analyses descriptives par secteur figurent dans l'annexe D. Le Tableau 49 et le Tableau 50 présentent les analyses du secteur privé, le Tableau 82 et le Tableau 83 celles du secteur public. Les résultats du secteur privé ne diffèrent guère de ceux de l'analyse de l'ensemble de l'économie. Dans le secteur public, aucun chiffre n'est mentionné pour certains groupes de branches parce que les calculs afférents reposent sur un nombre d'observations insuffisant. La raison en est que beaucoup de ces branches comprennent exclusivement des entreprises privées.

Tableau 10: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique

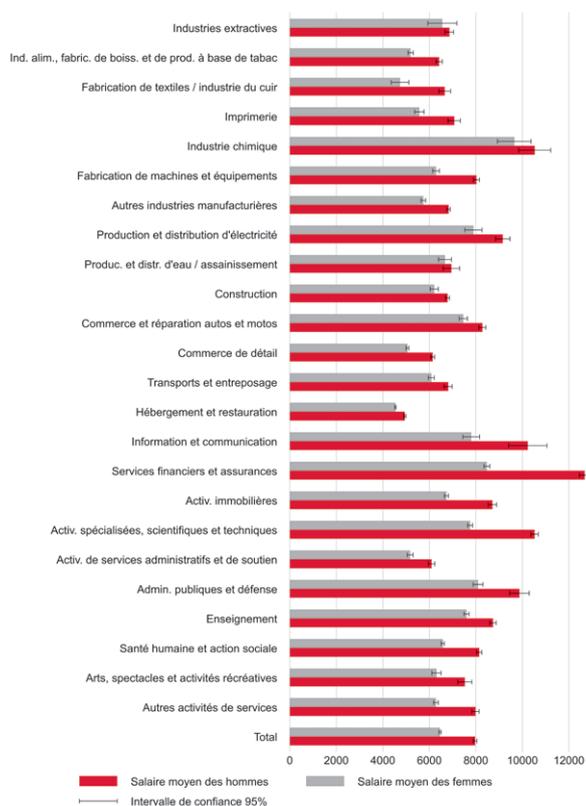
NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées				
		Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	0,2%	0,0%	0,1%	10,7%	-4,4%
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	2,5%	2,3%	2,4%	41,9%	-19,1%
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	0,2%	0,4%	0,3%	57,5%	-28,9%
18	Imprimerie	0,4%	0,3%	0,4%	37,7%	-21,2%
19, 20, 21	Industrie chimique	2,5%	1,8%	2,2%	35,6%	-8,4%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	8,6%	4,1%	6,6%	27,3%	-21,7%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	7,7%	2,8%	5,5%	21,8%	-15,9%
35	Production et distribution d'électricité	1,2%	0,3%	0,8%	17,7%	-13,8%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	0,7%	0,1%	0,4%	14,7%	-3,9%
41, 42, 43	Construction	12,9%	2,0%	8,1%	10,8%	-8,4%
3^e secteur (services)						
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	8,7%	5,5%	7,3%	32,8%	-9,9%
47	Commerce de détail	4,5%	11,8%	7,7%	66,8%	-17,7%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	7,8%	3,5%	5,9%	25,6%	-10,6%
55, 56	Hébergement et restauration	4,1%	5,7%	4,8%	51,7%	-8,1%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	5,1%	2,5%	4,0%	27,2%	-23,8%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	5,8%	6,0%	5,9%	44,2%	-33,2%
68	Activités immobilières	0,7%	1,2%	1,0%	55,6%	-22,7%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,8%	7,6%	7,7%	42,9%	-26,3%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	7,4%	6,2%	6,9%	39,5%	-15,1%
84	Administrations publiques et défense	0,1%	0,2%	0,2%	54,9%	-18,0%
85	Enseignement	2,2%	3,4%	2,7%	53,7%	-13,0%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	6,3%	27,7%	15,6%	77,3%	-19,2%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	1,1%	1,3%	1,2%	47,7%	-16,2%
94, 95, 96	Autres activités de services	1,5%	3,2%	2,2%	62,8%	-21,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 3 présente les salaires moyens des femmes et des hommes par groupes de branches. Comme l'ESS ne recense pas l'ensemble des employé(e)s et qu'elle constitue un échantillon, les valeurs moyennes sont assorties d'une certaine incertitude statistique. Il est toutefois possible de définir un domaine qui couvre les valeurs effectives avec une certitude statistique élevée. Ce domaine, appelé intervalle de confiance 95%, est présenté par un marquage noir à la fin des barres. La présentation tabulaire des salaires moyens dans la Figure 3 se retrouve dans l'annexe D (Tableau 34).

L'industrie chimique est la branche qui présente le salaire moyen le plus élevé pour les femmes. Chez les hommes, le salaire moyen le plus élevé se situe dans la branche des services financiers et assurances.

Figure 3: Salaire moyen par branche économique



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

4.4 Grandes régions

Dans cette partie, on évalue les mêmes indicateurs que sous 4.3, mais en fonction des sept grandes régions de Suisse. Comme le montre le Tableau 11, les différences entre régions sont nettement inférieures aux écarts entre branches économiques.

La part des femmes la plus basse (41,7%) en 2018 se retrouve dans la Suisse orientale. La part des femmes la plus élevée se situe dans la grande région Zurich (45,3%). Globalement, les différences entre régions restent faibles.

On observe en revanche des différences supérieures entre régions dans les écarts salariaux. Le salaire moyen des femmes est dans la Région lémanique de 15,0% et dans la région de Zurich de 24,3% inférieur à celui des hommes. Dans la partie 5.4, on détermine dans quelle mesure ces écarts salariaux peuvent être expliqués par d'autres indicateurs, telles les branches ou la formation.

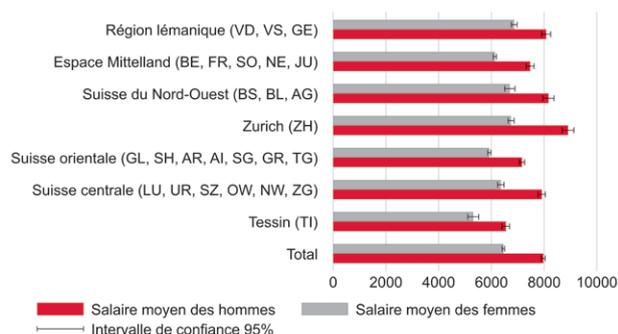
Tableau 11: Emplois et écarts salariaux selon la grande région

Grande région	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Région lémanique (VD, VS, GE)	17,5%	18,2%	17,8%	44,7%	-15,0%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	20,7%	20,4%	20,6%	43,2%	-17,9%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	13,4%	12,7%	13,1%	42,3%	-17,9%
Zurich (ZH)	23,3%	24,9%	24,0%	45,3%	-24,3%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12,1%	11,2%	11,7%	41,7%	-17,3%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9,0%	8,7%	8,9%	42,8%	-19,6%
Tessin (TI)	4,0%	3,8%	4,0%	42,3%	-18,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 4 illustre les salaires moyens des deux sexes selon les grandes régions. La présentation tabulaire des salaires moyens de la Figure 4 se retrouve dans l'annexe D (Tableau 35). Le salaire moyen le plus élevé est obtenu par les hommes dans la région de Zurich. Chez les femmes, Zurich, la Suisse du Nord-Ouest et la Région lémanique présentent des salaires moyens comparables. Le niveau salarial le plus bas pour les deux sexes est constaté au Tessin.

Figure 4: Salaire moyen par grande région



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Les tableaux des analyses descriptives par secteur figurent dans l'annexe D. Les chiffres du secteur privé sont présentés dans le Tableau 51 et le Tableau 52, ceux du secteur public dans le Tableau 84 et le Tableau 85. En considérant seulement le secteur public, la région de Suisse orientale, avec une part de femme de 66,2%, occupe le deuxième rang, juste derrière la Suisse centrale (69,6%). Comme il l'est souligné plus haut, la Suisse orientale présente toutefois la part de femmes la plus basse si l'on considère l'économie totale. Ce fait s'explique par leur part très réduite dans l'économie privée de cette région (39,9%).

4.5 Analyse selon d'autres critères

Nous procédons ci-après à l'analyse descriptive selon d'autres critères, comme elle a été faite par branches et grandes régions. Nous commençons par les critères personnels (âge, formation, état civil et statut de séjour), suivis des critères liés à l'emploi (position professionnelle, métier exercé, niveau de compétence et taux d'occupation), ainsi que des particularités liées à la taille de l'entreprise.

4.5.1 Âge

Le Tableau 12 présente la part des employé(e)s, celle des femmes et l'écart salarial moyen différencié selon trois groupes d'âges.

La tranche des moins de 30 ans présente la part des femmes la plus élevée, avec 47,3%, alors que leur proportion dans les deux tranches d'âge supérieures atteint près de 43%. On observe de grandes différences entre hommes et femmes en matière salariale d'une tranche d'âge à l'autre. Comparé avec les employé(e)s de moins de 30 ans, l'écart salarial moyen dans les groupes plus âgés (≥ 50 ans) est près de cinq fois plus élevé. On évalue dans la partie 5.5.1 dans quelle mesure l'écart salarial est explicable au moyen d'autres facteurs d'influence, tels la formation acquise ou la profession exercée.

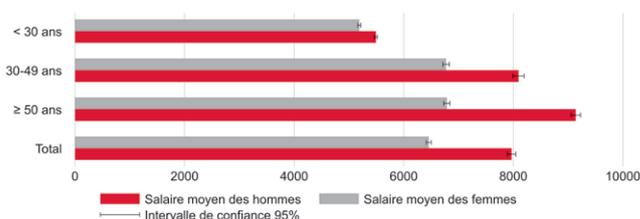
Tableau 12: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge

Groupe d'âge	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
< 30 ans	17,2%	20,2%	18,5%	47,5%	-5,5%
30-49 ans	51,9%	50,0%	51,0%	42,7%	-16,3%
≥ 50 ans	30,9%	29,8%	30,4%	42,8%	-25,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 5 décrit les salaires moyens des deux sexes à partir des trois groupes d'âge. Chez les hommes, le niveau salarial augmente avec celui des groupes d'âge. Il est intéressant de constater que cette relation de cause à effet est moins marquée chez les femmes. Alors que le salaire moyen entre le groupe «< 30 ans» et le groupe «30-49 ans» augmente de manière sensible, les femmes des groupes les plus âgés ne gagnent guère plus que celles des groupes d'âge moyens. Autrement dit, l'écart salarial moyen s'accroît avec l'âge. La présentation tabulaire des salaires moyens présentés dans la Figure 5 apparaît dans l'annexe D (Tableau 36).

Figure 5: Salaire moyen par groupe d'âge



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Le principe de l'écart salarial croissant avec l'âge s'observe également dans les deux secteurs d'activité (cf. l'annexe D, le Tableau 53 et le Tableau 54 pour le secteur privé, le Tableau 86 et le Tableau 87 pour le secteur public). Le secteur public présente toutefois un écart salarial inférieur dans les trois groupes d'âges.

4.5.2 Niveau de formation

Le Tableau 13 analyse les indicateurs sur la base de la plus haute formation achevée. Les salaires augmentent avec le niveau de formation (cf. Figure 6), mais l'écart salarial en pourcentage entre femmes et hommes a tendance à s'accroître.

Tableau 13: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation achevée

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Haute école universitaire (UNI, EPF)	12,3%	10,4%	11,5%	39,5%	-23,9%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	7,0%	6,0%	6,5%	39,9%	-23,9%
Formation professionnelle supérieure	12,6%	11,0%	11,9%	40,5%	-18,8%
Brevet d'enseignement à divers degrés	0,5%	0,8%	0,6%	56,0%	-11,3%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3,2%	4,0%	3,6%	49,4%	-15,3%
Apprentissage complet	44,7%	47,0%	45,7%	44,9%	-12,9%
Formation professionnelle acquise en entreprise	5,7%	4,8%	5,3%	39,5%	-13,7%
Scolarité obligatoire	11,0%	13,4%	12,0%	48,7%	-16,1%
Valeurs manquantes	3,2%	2,6%	2,9%	38,5%	-11,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

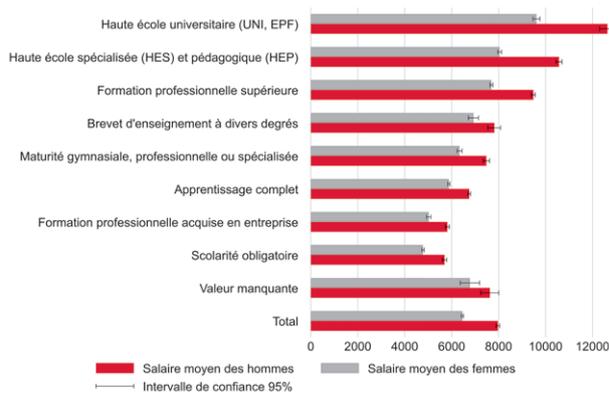
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 6 présente les salaires moyens des deux sexes selon les niveaux de formation. La présentation tabulaire des salaires moyens décrits dans la Figure 6 apparaît dans l'annexe D (Tableau 37).

L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe D (Tableau 55 et Tableau 56), celle du secteur public dans le Tableau 88 et le Tableau 89. Dans la catégorie «Haute école universitaire (UNI, EPF)», le secteur privé, avec 24,9%, présente un écart salarial

nettement supérieur à celui du secteur public (15,9%), contrairement à la catégorie «valeurs manquantes» (11,0% dans le secteur privé, 25,4% dans le secteur public).

Figure 6: Salaire moyen par niveau de formation achevée



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

4.5.3 État civil

Le Tableau 14 répartit les employé(e)s selon leur état civil. Le groupe «autre état civil» représente les individus veufs et divorcés. Il comprend la plus grande part de femmes avec 56,3%. Les groupes «célibataires» et «mariés» ont un taux de femmes comparable, tout en se démarquant fortement en matière d'écarts salariaux. Tandis que les femmes célibataires gagnent en moyenne 6,4% de moins que les célibataires hommes, l'écart salarial moyen chez les personnes mariées atteint 25,8%. La part d'autres facteurs d'influence de ces différences est analysée dans la partie 5.5.3.

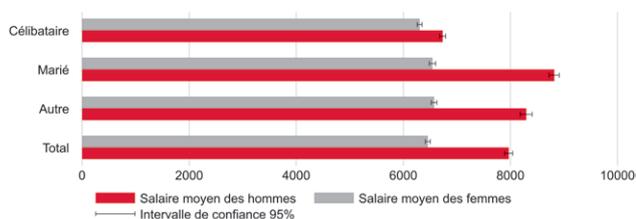
Tableau 14: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil

État civil	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Célibataire	38,7%	38,3%	38,5%	43,4%	-6,4%
Marié	52,9%	47,7%	50,7%	41,1%	-25,8%
Autres	8,4%	13,9%	10,8%	56,3%	-20,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 7 illustre les salaires moyens des deux sexes basés sur leur état civil. La présentation tabulaire des salaires moyens de la Figure 7 apparaît dans l'annexe D (Tableau 38).

Figure 7: Salaire moyen par état civil



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse du secteur privé est présentée dans l'annexe D (Tableau 57 et Tableau 58), celle du secteur public dans le Tableau 90 et le Tableau 91. Dans le secteur public, la part des femmes est globalement supérieure à celle du secteur privé, cette différence étant toutefois proportionnellement la plus élevée dans le groupe des célibataires.

4.5.4 Statut de séjour (nationalité)

Le Tableau 15 analyse les indicateurs à partir du statut de résidence des employé(e)s. Près des deux tiers des employé(e)s dans l'ensemble de l'économie possède la nationalité suisse. Les salariés étrangers avec le permis C (permis d'établissement) forment le deuxième groupe. Tant la part des femmes que l'écart salarial

Tableau 15: Emplois et écarts salariaux selon le statut de séjour

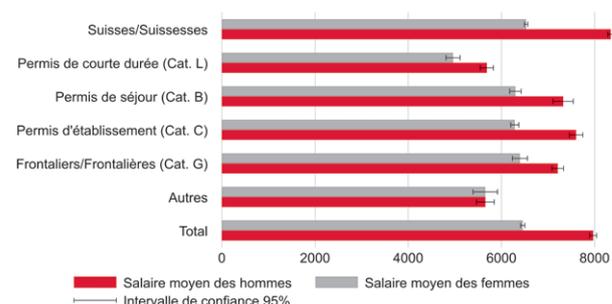
Nationalité/ statut de séjour	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Suisses/ Suissesses	61,7%	69,2%	65,0%	46,4%	-21,7%
Permis de courte durée (Cat. L)	1,1%	0,4%	0,8%	23,1%	-12,7%
Permis de séjour (Cat. B)	9,3%	8,0%	8,7%	40,0%	-14,0%
Permis d'établissement (Cat. C)	18,0%	15,6%	16,9%	40,2%	-17,3%
Frontaliers/ frontalières (Cat. G)	9,5%	6,5%	8,2%	34,7%	-11,3%
Autres	0,4%	0,2%	0,4%	30,1%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

moyen sont les plus élevés dans le groupe des employé(e)s suisses. Toutes les catégories d'employé(e)s étrangers présentent une proportion de femmes inférieure à la moyenne.

La Figure 8 présente les salaires moyens des deux sexes selon leur statut de séjour. Chez les hommes, les employé(e)s de nationalité suisse obtiennent clairement les salaires moyens les plus élevés. Chez les femmes, les écarts d'un groupe à l'autre sont moins importants, les groupes «frontalières», «permis d'établissement» et «permis de séjour» touchent un salaire moyen comparable à celui des Suissesses. Les données relatives à la Figure 8 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 39).

Figure 8: Salaire moyen par nationalité/ statut de séjour



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse relative au statut de séjour apparaît dans l'annexe D (Tableau 59 et Tableau 60 pour le secteur privé, Tableau 92 et Tableau 93 pour le secteur public). La part des employé(e)s de nationalité suisse dans le secteur public atteint 71,5%, respectivement 64,4% dans le secteur privé. La part des femmes est plus élevée dans les catégories du secteur public que dans celles du secteur privé.

4.5.5 Position professionnelle

Le Tableau 16 répartit les employé(e)s selon leur position professionnelle au sein de l'entreprise. 29,4% des salariés exercent une activité de cadre. La part des femmes décroît de manière continue au fur et à mesure que s'élève le statut professionnel. La situation est inverse en matière d'écart salarial moyen. Cet écart passe de 10,0% entre femmes et hommes sans fonction de cadre, à 25,4% chez les cadres supérieurs.

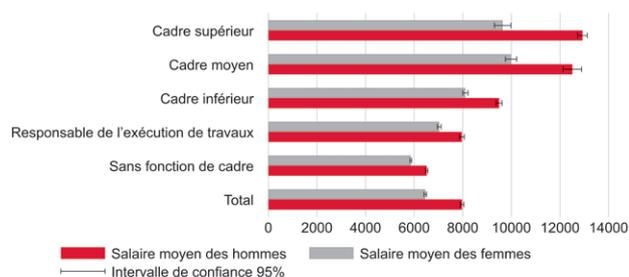
Tableau 16: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle

Position professionnelle	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Cadre supérieur	9,0%	3,7%	6,7%	23,8%	-25,4%
Cadre moyen	7,9%	5,1%	6,7%	33,2%	-20,2%
Cadre inférieur	9,5%	7,5%	8,6%	37,8%	-14,6%
Responsable de l'exécution de travaux	7,8%	6,7%	7,4%	39,8%	-11,7%
Sans fonction de cadre	65,6%	77,1%	70,6%	47,6%	-10,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Comme le révèle la Figure 9, les salaires moyens augmentent conformément à la position professionnelle, avec toutefois une exception: le salaire moyen des femmes du cadre moyen est légèrement *supérieur* à celui du cadre supérieur. Étant donné que les intervalles de confiance se recoupent, cette différence n'a toutefois pas de signification statistique.¹² Les données relatives à cette figure apparaissent dans l'annexe D (Tableau 40).

Figure 9: Salaire moyen par position professionnelle



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse relative aux deux secteurs est présentée dans l'annexe D (Tableau 61 et Tableau 62 pour le secteur privé, Tableau 94 et Tableau 95 pour le secteur public). Il résultait de l'étude précédente basée sur l'ESS 2016:

- que l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public;
- que plus la position professionnelle est élevée, plus l'écart salarial dans les deux secteurs se différencie.

Ces deux considérations sont absentes de la présente étude basée sur l'ESS 2018. Chez les cadres inférieurs du secteur public, l'écart salarial entre femmes et hommes, avec 16,76%, dépasse de plus de 5 points celui du secteur privé (11,4%).

¹² L'écart des salaires entre les cadres moyens et supérieurs pourrait être lié au fait que les salaires les plus élevés retenus dans l'ESS sont exclus par le filtre partiel D. Or il s'agit pour l'essentiel des cadres supérieurs.

4.5.6 Profession exercée et niveau de compétence

Ce passage est consacré à l'analyse des indicateurs selon les groupes de métiers et les niveaux de compétence. Le Tableau 17 présente la part des employé(e)s et des femmes, ainsi que l'écart salarial descriptif selon la profession exercée. Les parts de femmes les plus élevées se retrouvent dans les catégories *personnel soignant* (88,5%), *professions intermédiaires de la santé* (84,8%), et les *employé(e)s de bureau* (81,4%). Les groupes avec les proportions féminines les plus basses sont les *métiers de l'électricité et de l'électrotechnique* (2,5%), *métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés* (5,0%) et *métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens* (5,6%). Ces chiffres démontrent que le choix des métiers se différencie parfois très fortement entre femmes et hommes.

La catégorie *spécialistes de la santé*, avec -29,7%, présente le plus grand écart salarial descriptif. Le plus grand écart favorable aux femmes se retrouve dans le groupe *personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs – attribution impossible*, où celles-ci gagnent en moyenne 6,9% de plus que les hommes.

Tableau 17: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions

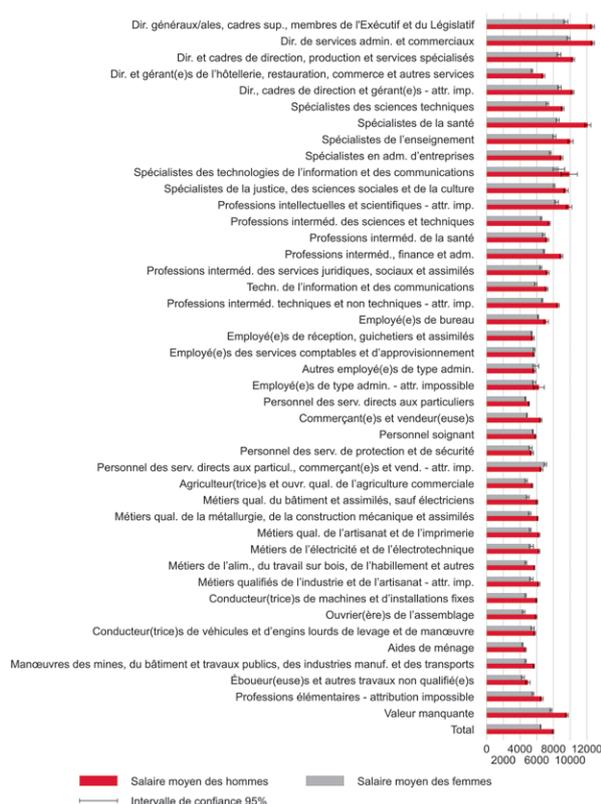
ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées				
		Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	3,7%	1,4%	2,7%	21,9%	-25,2%
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	2,2%	1,6%	2,0%	35,9%	-22,9%
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	1,9%	1,0%	1,5%	29,4%	-16,4%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0,4%	0,6%	0,5%	53,2%	-20,2%
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	2,6%	1,6%	2,2%	32,0%	-15,3%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	3,0%	1,0%	2,1%	21,3%	-20,1%
22	Spécialistes de la santé	1,3%	2,9%	2,0%	64,2%	-29,7%
23	Spécialistes de l'enseignement	0,9%	1,7%	1,2%	58,3%	-19,2%
24	Spécialistes en administration d'entreprises	3,3%	3,0%	3,2%	40,7%	-14,9%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2,9%	0,5%	1,9%	11,5%	-12,6%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	1,2%	2,1%	1,6%	57,0%	-14,8%
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	1,1%	0,9%	1,1%	38,6%	-15,2%
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7,0%	1,5%	4,6%	14,5%	-13,0%
32	Professions intermédiaires de santé	1,1%	8,2%	4,2%	84,8%	-5,9%
33	Professions intermédiaires, finances et administration	3,7%	7,7%	5,4%	61,9%	-23,3%
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	1,1%	1,7%	1,3%	55,0%	-11,1%
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	0,9%	0,5%	0,7%	30,2%	-18,2%
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	2,4%	2,9%	2,7%	48,3%	-22,2%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1,4%	7,8%	4,2%	81,4%	-13,7%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées				
		Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,3%	1,2%	0,7%	75,1%	-3,0%
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	2,0%	1,1%	1,6%	29,7%	0,8%
44	Autres employé(e)s de type administratif	0,4%	0,7%	0,5%	54,9%	2,7%
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	0,0%	0,0%	0,0%	42,8%	-8,8%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	4,0%	7,4%	5,5%	59,2%	-8,4%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	2,7%	7,8%	4,9%	68,9%	-25,7%
53	Personnel soignant	0,6%	6,2%	3,1%	88,5%	-5,4%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	1,1%	0,4%	0,8%	20,9%	-3,0%
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. - attr. impossible	0,1%	0,6%	0,3%	80,1%	6,9%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0,5%	0,1%	0,4%	15,2%	-13,3%
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6,4%	0,5%	3,8%	5,6%	-18,6%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	4,3%	0,3%	2,6%	5,0%	-15,4%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0,6%	0,6%	0,6%	41,9%	-16,7%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	2,1%	0,1%	1,2%	2,5%	-14,5%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	2,0%	1,4%	1,7%	34,6%	-18,0%
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	0,2%	0,0%	0,1%	9,7%	-14,3%
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	1,7%	0,9%	1,3%	29,8%	-22,0%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	1,2%	0,4%	0,9%	21,8%	-25,4%
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	4,0%	0,3%	2,4%	5,7%	-4,6%
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0,6%	3,6%	1,9%	81,3%	-7,8%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	2,9%	1,2%	2,2%	23,9%	-17,6%
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	0,3%	0,2%	0,2%	30,2%	-12,2%
90	Professions élémentaires – attribution impossible	3,2%	3,2%	3,2%	43,3%	-16,0%
	Valeurs manquantes	16,1%	13,3%	14,9%	39,0%	-19,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises.
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

La Figure 10 présente les salaires moyens des femmes et des hommes par groupes de professions sous forme d'histogramme. Les données afférentes figurent dans l'annexe D (Tableau 41). L'analyse du secteur privé apparaît dans l'annexe D (Tableau 63 et Tableau 64), celle du secteur public dans le Tableau 96 et le Tableau 97.

Figure 10: Salaire moyen par groupes de professions (profession exercée)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Le niveau de compétence se réfère à la profession exercée et se répartit en quatre catégories:

- Tâches simples de nature physique ou artisanale
- Tâches pratiques, telles que vente/soins/informatique et administration/manœuvre de machines et appareils électroniques/services de sécurité/services de transport
- Tâches pratiques complexes nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine particulier
- Tâches pour résoudre des problèmes et des processus de décision complexes qui supposent un important savoir pratique et théorique dans un domaine particulier.

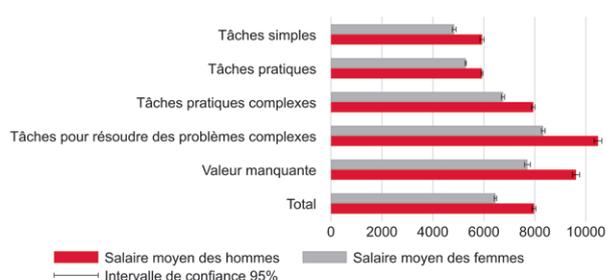
Le Tableau 18 et la Figure 11 présentent les groupes de métiers selon leur niveau de compétence. En outre, les salaires moyens figurent dans l'annexe D (Tableau 42) sous forme tabulaire. Il apparaît, pour les deux sexes, qu'un niveau de compétence supérieur s'accompagne d'un salaire moyen plus élevé. Le groupe *Tâches pour résoudre les problèmes complexes* est caractérisé tout à la fois par la part des femmes la plus faible et par les écarts salariaux les plus élevés. La part des femmes la plus élevée se retrouve dans la catégorie *Tâches pratiques complexes*.

Tableau 18: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence

Niveau de compétence	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Tâches simples	7,3%	8,1%	7,7%	46,3%	-18,4%
Tâches pratiques	35,7%	37,8%	36,6%	45,0%	-10,8%
Tâches pratiques complexes	16,2%	22,5%	19,0%	51,8%	-15,0%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	24,6%	18,2%	21,8%	36,4%	-20,5%
Valeurs manquantes	16,1%	13,3%	14,9%	39,0%	-19,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 11: Salaire moyen par niveau de compétence



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse relative aux deux secteurs d'activité figure dans l'annexe D (Tableau 65 et Tableau 66 pour le secteur privé, Tableau 98 et Tableau 99 pour le secteur public). La part des salariés dans la catégorie de compétence supérieure est nettement plus élevée dans le secteur public (30,9%) que dans le secteur privé (21,0%).

4.5.7 Taux d'occupation

Taux d'occupation selon trois catégories

Le Tableau 19 révèle un taux d'occupation moyen par sexe fortement différencié. La part des femmes dans les emplois à plein temps (charge de travail minimale de 90%) n'atteint que 29,4%. Près des trois quarts des emplois à temps partiel, en revanche, sont occupés par des femmes. Ces différences marquées s'expliquent notamment par le fait que les femmes consacrent davantage de temps à la garde d'enfants et qu'elles travaillent ainsi plus souvent à temps partiel (cf. Office fédéral de la statistique 2020b). Il ressort également de ce tableau que l'écart salarial moyen est le plus élevé dans les emplois à plein temps.

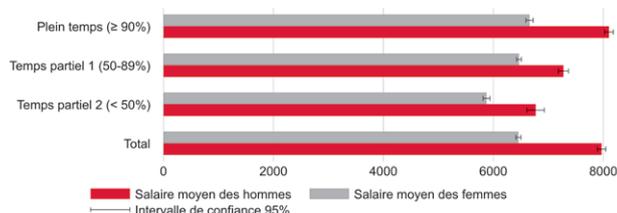
Tableau 19: Emplois et écarts salariaux selon les taux d'occupation

Taux d'occupation	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Plein temps (≥ 90%)	86,2%	46,4%	68,8%	29,4%	-17,8%
Temps partiel 1 (50-89%)	10,1%	36,8%	21,7%	73,8%	-11,1%
Temps partiel 2 (< 50%)	3,7%	16,8%	9,4%	77,8%	-13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

On observe ici que les salaires sont standardisés sur une activité unifiée à plein temps. Comme le révèle la Figure 12, les salaires moyens augmentent conformément aux taux d'occupation. Chez les hommes, ce rapport est clairement perceptible, alors que chez les femmes, on n'observe qu'une faible différence entre les groupes «plein temps» et «temps partiel 1». Les données sur lesquelles repose cette figure apparaît dans l'annexe D (Tableau 43).

Figure 12: Salaire moyen par taux d'occupation



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (le Tableau 67 et le Tableau 68 pour le secteur privé, le Tableau 100 et le Tableau 101 pour le secteur public). L'activité à temps partiel est plus répandue dans le secteur public que privé.

Taux d'occupation selon cinq catégories

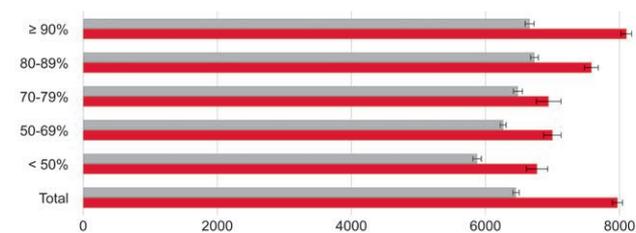
Nous répartissons ici la catégorie temps partiel 1 en trois sous-catégories, sous forme de volumes de travail de 50% à 69%, de 70% à 79% et de 80% à 89%. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le Tableau 20 et la Figure 13. Les données sur lesquelles repose la Figure 13 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 44). On observe que la part des femmes diminue fortement entre les deux catégories supérieures: soit de 67,5% dans la sous-catégorie 80% à 89%, pour n'atteindre plus que 29,4% chez les employées à plein temps. Il apparaît en outre que les femmes qui travaillent à plein temps gagnent en moyenne légèrement moins que les femmes de la catégorie 80-89%. L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (le Tableau 69 et le Tableau 70 pour le secteur privé, et le Tableau 102 et le Tableau 103 pour le secteur public).

Tableau 20: Emplois et écarts salariaux selon les taux d'occupation (détaillés)

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
≥ 90%	86,2%	46,4%	68,8%	29,4%	-17,8%
80-89%	4,9%	13,3%	8,6%	67,5%	-11,2%
70-79%	1,5%	5,6%	3,3%	74,3%	-6,6%
50-69%	3,7%	17,9%	9,9%	79,0%	-10,5%
< 50%	3,7%	16,8%	9,4%	77,8%	-13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 13: Salaire moyen par taux d'occupation (détaillé)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

4.5.8 Taille des entreprises

Ultime caractéristique de cette partie, l'emploi et la rémunération des femmes et des hommes sont analysés ici selon la taille d'entreprise.

La taille d'entreprise en cinq catégories

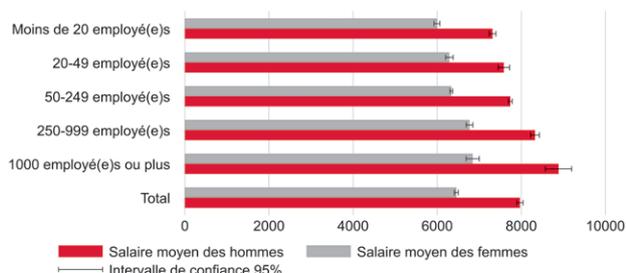
Le Tableau 21 et la Figure 14 répartissent les employé(e)s selon la taille d'entreprise (mesurée d'après le nombre de collaborateurs). Les données sur lesquelles repose la Figure 14 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 45). On observe la corrélation suivante, relative aux deux sexes: plus l'entreprise compte de collaborateurs plus le salaire moyen est élevé. L'écart salarial moyen augmente lui aussi avec la taille de l'entreprise. On ne trouve en revanche pas de corrélation manifeste quant à la part des femmes. Cette part est la plus marquée dans les marges statistiques (entreprises avec moins de 20, respectivement plus de 1000 employé(e)s).

Tableau 21: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
Moins de 20 employé(e)s	22,9%	23,1%	22,9%	43,8%	-18,1%
20-49 employé(e)s	13,7%	10,8%	12,5%	37,8%	-17,1%
50-249 employé(e)s	24,6%	23,7%	24,2%	42,7%	-18,1%
250-999 employé(e)s	17,2%	16,0%	16,7%	41,8%	-18,7%
1000 employé(e)s ou plus	21,6%	26,5%	23,7%	48,7%	-23,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 14: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse par secteur figure dans l'annexe D (le Tableau 71 et le Tableau 72 pour le secteur privé, le Tableau 104 et le Tableau 105 pour le secteur public). Alors que dans le secteur public la majeure partie des employé(e)s se retrouvent dans la catégorie «1000 employé(e)s ou plus», les employé(e)s du secteur privé se répartissent de manière relativement équilibrée dans les cinq catégories de taille.

Taille des entreprises +/- 50 employé(e)s

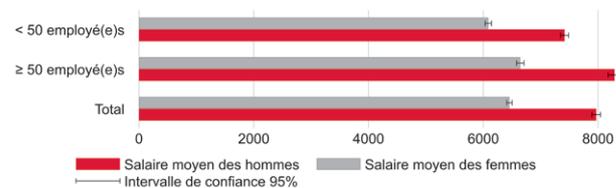
Dans cette partie, les cinq catégories sont agrégées à deux catégories: les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, et celles qui en totalisent 50 et davantage. Les résultats de cette analyse apparaissent dans le Tableau 22 et la Figure 15. Elles montrent en substance les mêmes tendances que dans la partie précédente. Les données sur lesquelles repose la Figure 15 se trouvent dans l'annexe D (Tableau 46).

Tableau 22: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50)

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
< 50 employé(e)s	36,6%	33,9%	35,4%	41,7%	-17,9%
≥ 50 employé(e)s	63,4%	66,1%	64,6%	44,7%	-19,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 15: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (+/- 50)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Dans l'annexe D, les tableaux se réfèrent aux branches économiques. Le Tableau 73 et le Tableau 74 contiennent les analyses relatives au secteur privé, Tableau 106 et le Tableau 107 celles du secteur public.

Taille des entreprises +/- 100 employé(e)s

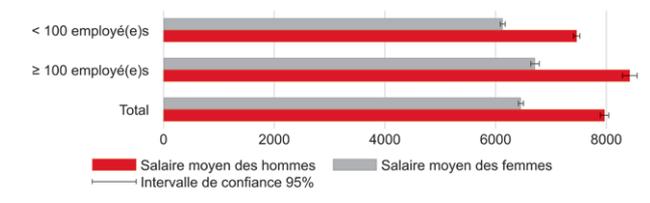
Ci-après, la taille des entreprises est subdivisée en entreprises comprenant moins, respectivement plus de 100 employé(e)s. Les résultats de cette répartition figurent dans le Tableau 23 et dans la Figure 16, et ils présentent dans l'ensemble le même profil que dans la partie précédente. Les données sur lesquelles repose cette figure apparaissent dans l'annexe D (Tableau 47).

Tableau 23: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100)

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Part des personnes salariées				
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes	Écart salarial
< 100 employé(e)s	47,4%	43,9%	45,9%	41,7%	-17,9%
≥ 100 employé(e)s	52,6%	56,1%	54,1%	45,2%	-20,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	43,6%	-19,0%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 16: Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (+/- 100)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Dans l'annexe D, les tableaux se réfèrent aux branches économiques. Le Tableau 75 et le Tableau 76 affichent les analyses pour le secteur privé, le Tableau 108 et le Tableau 109 celles du secteur public.

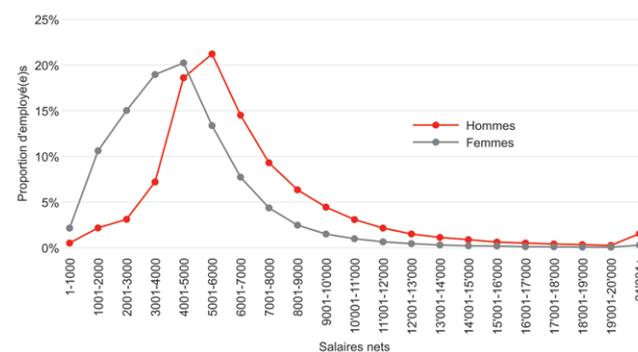
4.6 Salaires nets et paiements exceptionnels

Jusqu'ici, les analyses reposaient sur les *salaires bruts standardisés à plein temps* en tant que mesures salariales unifiées. Ci-après, les *salaires nets* sont considérés de manière plus détaillée et différenciée selon la branche et le statut professionnel. On analyse d'autre part l'importance des *paiements exceptionnels*, tels les bonus, pour la rémunération globale des employé(e)s.

4.6.1 Répartition des salaires nets

La Figure 17 présente d'abord la répartition des salaires nets selon le sexe. Il apparaît clairement que les femmes sont surreprésentées dans l'éventail des bas salaires nets jusqu'à 5000 francs par mois. L'une des raisons majeures se situe dans le fait qu'elles travaillent davantage à temps partiel que les hommes (cf. 4.5.7). Étant donné que les salaires nets n'ont pas été standardisés en fonction du taux d'occupation, cette différence exerce une influence directe sur la répartition des salaires.

Figure 17: Répartition des salaires nets selon les sexes



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

4.6.2 Salaires nets selon la branche économique

Le Tableau 24 présente les salaires nets moyens dans les différentes branches économiques des secteurs secondaire et tertiaire. Les salaires nets n'étant pas standardisés sur le plein temps, ils sont en plus répartis selon les taux d'occupation pour faciliter la comparabilité entre les branches économiques. L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (Tableau 77 pour le secteur privé, et Tableau 110 pour le secteur public).

Tableau 24: Salaire net moyen net par taux d'occupation et branche économique

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2^e secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	1646	1584	1595	3947	3287	3426	5910	4767	5557
Fabrication de textiles/industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]	6064	4272	5216
Imprimerie	[]	[]	[]	4206	3390	3617	6348	4901	5964
Industrie chimique	[]	[]	[]	6582	5541	5724	9297	8800	9151
Fabrication de machines et équipements	2331	1938	2034	4972	3963	4335	7130	5476	6762
Autres industries manufacturières	2060	1717	1810	4242	3651	3871	6169	5017	5990
Production et distribution d'électricité	[]	[]	[]	5932	4843	5287	8115	7150	8011
Production et distribution d'eau/assainissement	[]	[]	[]	4298	4115	4200	6381	6078	6354
Construction	2207	1681	1842	4574	3495	4113	6093	5581	6066
3^e secteur (services)									
Commerce et réparation automobiles et motocycles	2087	1810	1868	4362	4165	4219	7562	7135	7459
Commerce de détail	1595	1584	1586	3597	3068	3142	5741	4739	5230
Transports et entreposage	1566	1573	1570	4243	3760	3963	6232	5539	6121
Hébergement et restauration	1465	1446	1451	2871	2843	2851	4703	4247	4520
Information et communication	2444	2010	2166	5820	4712	5252	9220	7089	8807
Services financiers et assurances	2724	2348	2426	6759	5087	5452	11428	7747	10170
Activités immobilières	2252	1869	1983	5159	4191	4395	7858	6044	7037
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2495	1950	2079	5702	4657	4992	9697	7296	8919
Activités de services administratifs et de soutien	1767	1418	1530	3936	3293	3629	5890	5322	5744
Administrations publiques et défense	[]	[]	[]	6642	4964	5260	8792	7172	8190
Enseignement	2504	2243	2330	5157	4635	4798	7731	6461	7238
Santé humaine et action sociale	2371	2047	2077	4954	4044	4160	7502	5824	6450
Arts, spectacles et activités récréatives	1765	1597	1655	3950	3915	3927	7208	6004	6807
Autres activités de services	2004	1808	1856	4829	4022	4229	7299	5404	6342
Total	1985	1794	1836	4687	3950	4144	7285	5985	6903

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises.
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

4.6.3 Salaires nets selon la position professionnelle

Le Tableau 25 répartit les salaires nets en fonction de la position professionnelle. Pour compenser le défaut de standardisation, les salaires nets sont ici différenciés selon trois catégories professionnelles. L'annexe D inclut les données pour les secteurs privé (Tableau 78) et public (Tableau 111) de manière distincte.

4.6.4 Paiements exceptionnels selon la branche économique

Cette partie et la suivante sont consacrées aux paiements exceptionnels versés aux salariés par leur employeur. Il s'agit notamment de primes, mais aussi de jetons de présence de conseils d'administrations et d'autres rémunérations occasionnelles (cf. 3.1.4).

Le Tableau 26 révèle que les paiements exceptionnels moyens se différencient fortement selon les branches économiques. Ils sont les plus bas dans la restauration, l'hébergement et la

Tableau 25: Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	3000	2239	2623	6729	5307	5935	11697	9216	11270
Cadre moyen	3038	2424	2596	7011	5631	6059	11212	9472	10789
Cadre inférieur	2486	2179	2243	5801	5026	5246	8537	7432	8235
Responsable de l'exécution de travaux	2435	2044	2124	5103	4391	4583	7153	6336	6914
Sans fonction de cadre	1786	1729	1741	4175	3679	3802	5948	5238	5722
Total	1985	1794	1836	4687	3950	4144	7285	5985	6903

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 26: Paiements exceptionnels par branche économique

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
2^e secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	129	1,4%	144	1,6%	131	1,4%
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	187	2,0%	88	1,2%	145	1,7%
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	225	2,4%	72	1,3%	137	1,8%
18	Imprimerie	119	1,3%	71	1,2%	101	1,3%
19, 20, 21	Industrie chimique	919	6,2%	790	5,8%	873	6,0%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	381	3,5%	199	2,4%	332	3,2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	197	2,0%	112	1,6%	179	1,9%
35	Production et distribution d'électricité	492	3,8%	277	2,6%	454	3,6%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	146	1,6%	127	1,3%	143	1,6%
41, 42, 43	Construction	119	1,2%	107	1,1%	118	1,1%
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	564	4,3%	375	3,2%	502	3,9%
47	Commerce de détail	135	1,6%	55	0,9%	82	1,2%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	179	1,8%	118	1,6%	163	1,8%
55, 56	Hébergement et restauration	55	0,7%	26	0,4%	40	0,5%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	733	5,1%	333	3,2%	624	4,6%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1824	9,9%	596	5,1%	1281	7,8%

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
68	Activités immobilières	458	3,2%	147	1,6%	285	2,3%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	915	5,2%	349	2,8%	672	4,2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	127	1,1%	79	0,9%	108	1,0%
84	Administrations publiques et défense	77	0,6%	37	0,3%	55	0,5%
85	Enseignement	81	0,6%	37	0,4%	57	0,5%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	180	1,1%	36	0,4%	68	0,6%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	189	1,7%	78	0,9%	136	1,3%
94, 95, 96	Autres activités de services	127	1,1%	64	0,9%	87	0,9%
	Total	415	3,0%	155	1,5%	302	2,3%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

gastronomie, tant de manière absolue que relative, avec une moyenne mensuelle de 55 francs chez les hommes et de 26 francs chez les femmes. La part moyenne du salaire brut provenant de paiements exceptionnels se situe dans cette branche à 0,7% chez les hommes, respectivement 0,4% chez les femmes. Les paiements exceptionnels sont les plus élevés pour les hommes dans les services financiers et assurances (moyenne mensuelle de 1824 francs, soit 9,9% du salaire brut). Chez les femmes, les paiements exceptionnels les plus élevés sont octroyés dans l'industrie chimique. Ils n'atteignent toutefois en moyenne mensuelle que 790 francs (5,8% du salaire brut). Ces paiements exceptionnels, pour l'ensemble de l'économie (toutes branches incluses) sont nettement plus élevés chez les hommes (415 francs par mois) que chez les femmes (155 francs).

L'analyse est détaillée dans l'annexe D selon les secteurs (le Tableau 79 pour le secteur privé, le Tableau 112 pour le secteur public).

4.6.5 Paiements exceptionnels selon la position professionnelle

Le Tableau 27 analyse les paiements exceptionnels moyens de manière différenciée selon la position professionnelle des employé(e)s. Constat général: plus la position professionnelle est élevée, plus les paiements exceptionnels le sont également. Avec pour exception la différence entre cadres moyens et supérieurs chez les femmes: les paiements exceptionnels y sont légèrement supérieurs chez les cadres moyens.

L'annexe D présente une analyse distincte selon les secteurs (Tableau 80 pour le secteur privé, Tableau 113 pour le secteur public).

Tableau 27: Paiements exceptionnels par position professionnelle

Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
Cadre supérieur	1 392	6,4%	590	3,4%	1 201	5,6%
Cadre moyen	1 341	7,3%	652	4,0%	1 112	6,2%
Cadre inférieur	612	4,7%	343	3,0%	511	4,1%
Responsable de l'exécution de travaux	328	3,1%	211	2,3%	281	2,7%
Sans fonction de cadre	151	1,7%	79	1,1%	117	1,4%
Total	415	3,0%	155	1,5%	302	2,3%

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

5. Décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes

Ce chapitre est consacré à la décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes. Conformément à la méthode Oaxaca-Blinder, l'écart salarial est réparti en parts d'influence expliquées et inexpliquées. Ce faisant, toutes les variables explicatives sont incluses dans l'analyse. Contrairement au chapitre 4, dans lequel les salaires sont analysés de manière descriptive en fonction des divers facteurs d'influence (p. ex. par branches), le présent chapitre considère *l'interaction* de l'ensemble des facteurs. Le concept de la décomposition de l'écart salarial et l'interprétation de ses résultats (y compris la relation entre «l'écart salarial inexpliqué» et la discrimination salariale), figurent dans le chapitre 3.3.

Ce chapitre présente la structure suivante: on procède d'abord à la décomposition de l'écart salarial pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public (5.1). Puis on considère les principaux indicateurs agrégés dans la durée (2012 à 2018) (5.2). Vient ensuite la décomposition de l'écart salarial dans les différentes branches économiques (5.3), ainsi qu'à l'intérieur des grandes régions de la Suisse (5.4). Enfin, ce chapitre s'achève par la réalisation des décompositions salariales à partir d'autres caractéristiques personnelles et spécifiques aux entreprises (5.5).

5.1 Économie totale, secteurs privé et public

Cette partie présente les résultats de la décomposition salariale pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public inclus. Tous les écarts salariaux évoqués dans ce chapitre se rapportent aux différences des salaires moyens logarithmiques bruts. Comme il l'est précisé dans la partie 3.2, ceci constitue une approximation des écarts exacts décrits dans le chapitre 4.

Le Tableau 28 et la Figure 18 présentent les écarts salariaux moyens par secteur économique, ainsi que leur décomposition en parts expliquées et inexpliquées en fonction des facteurs d'influence. Pour l'économie totale, l'écart salarial moyen atteint 0,178, soit près de 17,8%. Il ressort de la décomposition que les différents facteurs d'influence (formation, métier, etc.) pourraient expliquer près de 55% de la totalité de l'écart salarial, les 45% restants étant inexpliqués (cf. Figure 19). Il s'ensuit, avec la prise en compte de qualifications comparables, que les femmes gagnent en moyenne près de 8,1% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95% est de [0,076; 0,085], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se situe dans cette fourchette avec une certitude statistique élevée. Cet écart salarial inexpliqué pourrait reposer d'une part sur la discrimination, et d'autre part sur le manque de facteurs explicatifs dans le modèle choisi (cf. 3.3.4). L'écart salarial expliqué à l'aide des facteurs d'influence, pour l'ensemble de l'économie, atteint près de 9,7%.

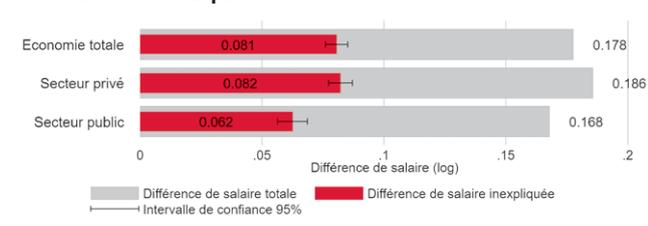
Tableau 28: Décomposition des écarts salariaux moyens par secteur économique

	Différence de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Économie totale	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
	[0,172; 0,183]		[0,076; 0,085]			[0,091; 0,103]		
Secteur privé	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
	[0,180; 0,192]		[0,077; 0,087]			[0,097; 0,110]		
Secteur public	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)
	[0,158; 0,178]		[0,056; 0,069]			[0,096; 0,115]		

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018; calculs: BSS.

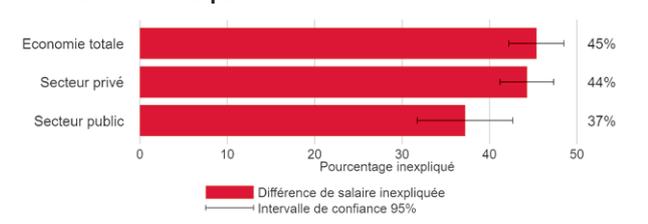
Dans le secteur privé, l'écart salarial moyen est de 0,186, respectivement près de 18,6%. Il est par conséquent légèrement supérieur à celui du secteur public (0,168, soit près de 16,8%). Les facteurs d'influence permettent d'expliquer 56% de l'écart global dans le secteur privé et 63% dans le secteur public. Il en résulte des écarts salariaux expliqués comparables, de près de 10,3% dans le secteur privé et de 10,5% dans le secteur public. Autrement dit, les femmes gagnent environ 10% de moins que les hommes parce qu'elles se répartissent par exemple différemment dans les branches et qu'elles occupent en moyenne des positions professionnelles inférieures, ou qu'elles ont suivi d'autres filières de formation. La part restante de l'écart salarial global ne peut être expliquée par le modèle. Cette part est nettement plus élevée dans le secteur privé (env. 8,2%) que dans le secteur public (env. 6,2%). En termes d'écart salarial global, la part relative de l'écart inexpliqué atteint 44% dans le secteur privé et 37% dans le secteur public. On observe que la part relative de l'écart salarial inexpliqué dans les deux secteurs est inférieure à celle de l'ensemble de l'économie (45%). La raison est liée au modèle utilisé.¹³

Figure 18: Décomposition des écarts salariaux par secteur économique



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 19: Part inexpliquée des écarts salariaux par secteur économique



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

¹³ Le modèle pour l'ensemble de l'économie n'inclut pas de variables de contrôle pour le secteur privé/public, tandis que tous les coefficients sont estimés de manière distincte dans les deux modèles de secteurs. Les restrictions paramétriques du modèle pour l'ensemble de l'économie ont pour conséquence que les résultats obtenus ne présentent pas de moyenne pondérée des résultats des deux modèles de secteurs. Pour la même raison, l'écart salarial expliqué dans l'ensemble de l'économie (9,7%) ne se situe pas non plus entre les valeurs des deux secteurs (plus de 10% pour les deux). Si les résultats pour l'ensemble de l'économie provenaient d'une moyenne pondérée des deux modèles de secteurs, les écarts salariaux de l'ensemble de l'économie se situeraient toujours entre les écarts salariaux des deux modèles de secteurs. Ceci peut être démontré mathématiquement et s'applique tant pour l'écart salarial absolu que relatif.

5.2 Analyse au cours du temps

On procède ci-après à la comparaison des principaux indicateurs agrégés de la décomposition des écarts salariaux avec les résultats des ESS de 2012, 2014 et 2016. Tableau 29 chiffre l'évolution des écarts salariaux pour l'ensemble de l'économie. En outre, les parts expliquées et inexpliquées par les facteurs d'influence sont présentées de manière distincte.¹⁴ Les tableaux correspondants pour les deux secteurs figurent dans l'annexe E (secteur privé: Tableau 130, secteur public: Tableau 146).

L'écart salarial moyen dans l'ensemble de l'économie a diminué de 1,5 point de pourcentage entre 2012 et 2014, avant de rester pratiquement inchangé entre 2014 et 2018. L'écart salarial inexpliqué a baissé de 8,3% à 7,4% entre 2012 et 2014, avant de remonter à 8,1% entre 2014 et 2018. Ces modifications sont ténues et se situent dans la plage d'incertitude statistique qui résulte du plan d'échantillonnage. Aussi faut-il les interpréter avec prudence. Autrement dit, on n'observe aucune tendance claire entre 2012 et 2018. L'écart salarial inexpliqué n'a pas diminué statistiquement de manière significative.

Tableau 29: Décomposition des écarts salariaux 2012 – 2018, économie totale

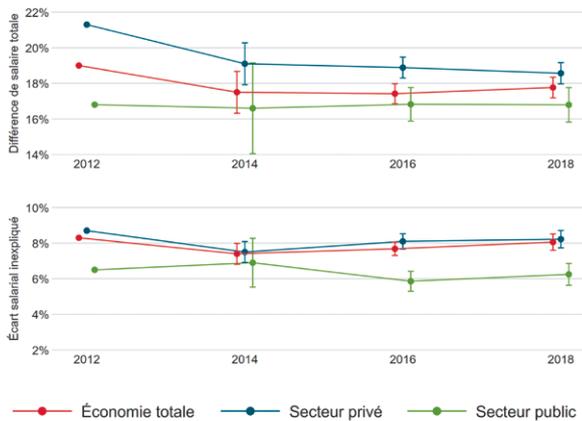
Année	Écart salarial global		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coeff.	en %	Coeff.	en %	Coeff.	en %
2012	0,190***	100%	0,083***	44%	0,106***	56%
2014	0,175***	100%	0,074***	42%	0,101***	58%
2016	0,174***	100%	0,077***	44%	0,097***	56%
2018	0,178***	100%	0,081***	45%	0,097***	55%

Source: ESS 2012 – 2018. Économie totale. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

¹⁴ Selon Strub & Bannwart (2017), la qualité des données entre 2012 et 2014 s'est améliorée, ce qui pourrait avoir des effets sur la comparabilité de ces deux années. L'interprétation des différences entre 2012 et 2014 est par conséquent liée à une certaine incertitude.

La Figure 20 illustre la différenciation de l'évolution de l'écart salarial global et inexplicé par branche économique. Par rapport à 2016, il ressort de l'ESS 2018 que l'écart salarial inexplicé a légèrement augmenté dans les deux secteurs (secteur privé: de 8,1% à 8,2%, secteur public: de 5,9% à 6,2%). Les différences entre 2016 et 2018 sont toutefois très réduites et se meuvent à nouveau dans la fourchette d'incertitude statistique. L'intervalle de confiance décrit dans la partie 3.3.3 s'étend pour le secteur privé de 0,077 à 0,087. Autrement dit, l'écart salarial inexplicé se situe entre 7,7% et 8,7% avec une marge de sécurité de 95%. Les intervalles de confiance pour le secteur public sont plus élevés que dans le privé parce que la taille de l'échantillon y est moindre et que l'incertitude statistique est dès lors plus élevée.

Figure 20: Écart salarial global et inexplicé de 2012 à 2018, par secteurs



Remarques: Les intervalles de confiance pour l'année 2012 font défaut parce que l'étude concernée ne fournit pas de donnée correspondante. Les intervalles de confiance pour 2014 sont plus importants parce que le correctif de finitude a été négligé. Source: ESS 2012-2018, économie dans son ensemble. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

5.3 Branches économiques

Il ressort de la Figure 21 que les écarts salariaux, tant moyens qu'inexpliqués, diffèrent fortement d'une branche économique à l'autre. Les chiffres détaillés correspondants figurent dans l'annexe E (Tableau 115).

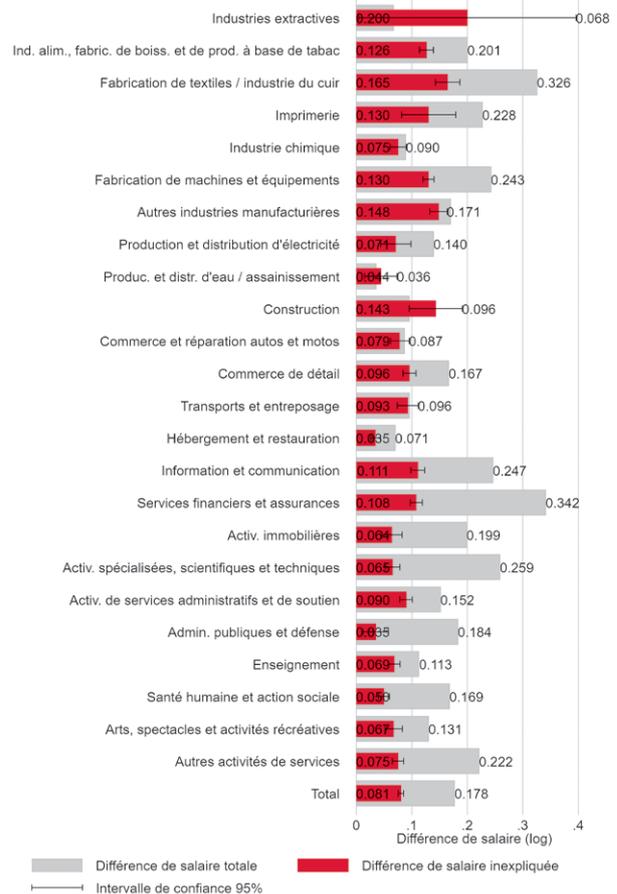
C'est la branche services financiers et assurances qui présente les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes les plus élevés (cf. 4.1). Il n'est toutefois pas possible de déduire leur part inexplicée à partir de l'écart salarial moyen.

L'écart salarial le plus élevé se situe dans les secteurs «fabrication de textiles/industrie du cuir» (16,5%), «autres industries manufacturières» (14,8%) et «construction» (14,3%).¹⁵ Les résultats peuvent être interprétés de la manière suivante: Dans ces

¹⁵ Dans la branche «industries extractives», l'écart salarial inexplicé, avec près de 20%, est plus élevé, mais il est lié à une incertitude statistique extrême et inhabituelle (l'intervalle de confiance 95% se situe entre 0,4% et 39,6%, cf. Figure 21).

branches, les femmes gagnent en moyenne plus de 14% de moins que les hommes, compte tenu de caractéristiques observables identiques.

Figure 21: Décomposition des écarts salariaux par branche économique



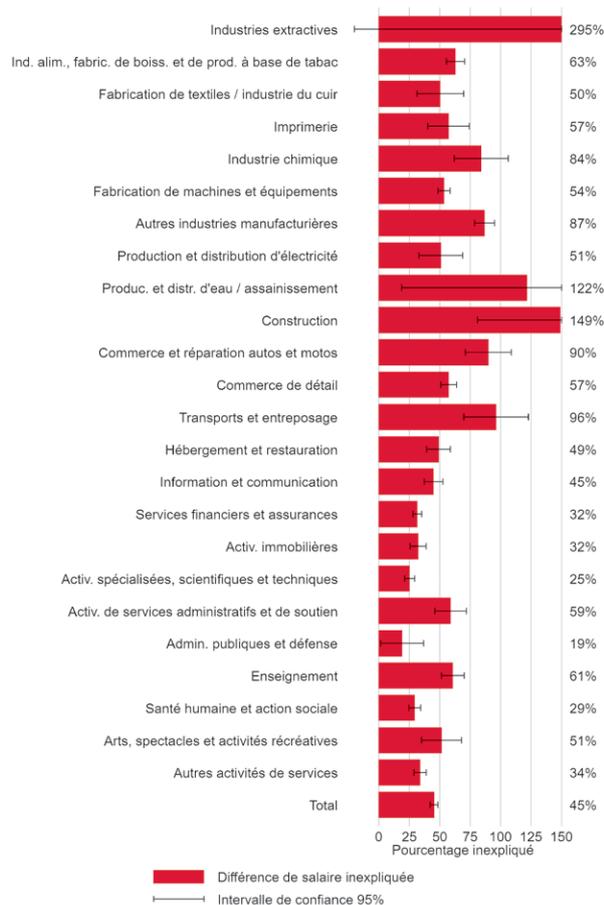
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS. Les valeurs extrêmes pour les intervalles de confiance sont limitées à la zone [-20%, 150%].

Il n'existe aucune branche dans laquelle les écarts salariaux sont favorables aux femmes. Les secteurs avec les écarts salariaux inexplicés les plus bas (soit 3,5%), comprennent les catégories «administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire», et «hôtellerie/hébergement et gastronomie».

En comparant l'écart salarial inexplicé avec l'écart global, on observe parfois des situations différentes. Comme le révèle la Figure 22, les branches «construction» (149%), «transports et entreposage» (96%) et «commerce et réparation automobiles et motos» (90%) présentent la part inexplicée la plus élevée.¹⁶ Une part inexplicée supérieure à 100% signifie que les femmes obtiendraient un salaire moyen supérieur à celui des hommes si elles étaient rémunérées à fonction salariale égale. D'une part,

¹⁶ Les branches «industrie extractive» et «production et distribution d'eau/assainissement» présentent un écart salarial inexplicé supérieur, mais qui est lié à une incertitude statistique élevée.

Figure 22: Part inexpliquée des écarts salariaux par branche économique



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS. Les valeurs extrêmes sont limitées, aussi bien pour l'écart salarial inexpliqué que pour les intervalles de confiance du domaine [-20%, 150%].

ces résultats pourraient témoigner d'une discrimination salariale supérieure à la moyenne. Il convient d'autre part de souligner que la part des femmes dans ces branches est très faible et qu'elles ne peuvent, compte tenu de leurs activités, être comparées de manière adéquate avec les hommes, de sorte que les résultats peuvent en être faussés. Ce problème dit «common support» est évoqué sous 3.3.4.

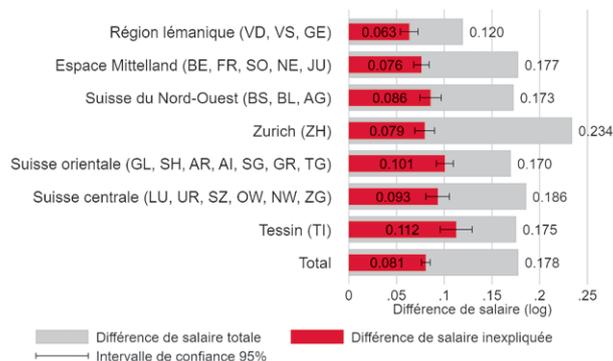
La décomposition a été effectuée séparément pour les secteurs privé (Tableau 131) et public (Tableau 147). Ses résultats figurent dans l'annexe E. Comme dans l'analyse descriptive, le Tableau 147 ne présente pas de chiffres pour plusieurs groupes de branches. La raison en est à nouveau que de nombreuses branches sont formées exclusivement ou en grande partie d'entreprises privées. Le faible nombre d'observations effectuées a d'autre part pour conséquence que certains résultats du secteur public ont été évalués de manière imprécise et qu'ils ne sont statistiquement pas différents du zéro.

5.4 Grandes régions

La Figure 23 présente l'écart salarial moyen, ainsi que sa part inexpliquée, dans les sept grandes régions de la Suisse. Les données correspondantes figurent dans l'annexe E (Tableau 116).

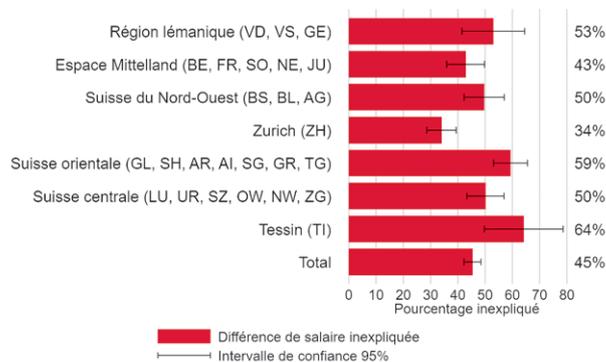
L'écart salarial moyen est le plus faible dans la Région lémanique (12,0%), et de loin le plus élevé dans la région de Zurich (23,4%). L'écart inexpliqué se situe entre 6,3% (Région lémanique) et 11,2% (Tessin).

Figure 23: Décomposition des écarts salariaux par grande région



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 24: Part inexpliquée des écarts salariaux par grande région



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'importance relative de la part inexpliquée varie fortement d'une région à l'autre (cf. Figure 24). Elle est la plus basse dans la région de Zurich, où 34% de l'écart salarial ne s'expliquent pas par les facteurs d'influence. Avec 64%, le Tessin présente la part relative de l'écart salarial inexpliqué la plus élevée.

L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe E (Tableau 132), celle du secteur public dans le Tableau 148. La Région lémanique présente dans les deux secteurs l'écart salarial le plus bas. Les plus grands écarts se situent en Suisse centrale pour le secteur public et dans la région de Zurich pour le secteur privé.

L'écart salarial inexpliqué par grande région se différencie selon les domaines d'activité. Tout comme pour l'économie dans son ensemble, l'écart salarial inexpliqué dans le secteur privé le plus bas apparaît dans la région lémanique (6,3%), et l'écart le plus élevé au Tessin (11,9%). En revanche, dans le secteur public, l'écart salarial inexpliqué le *plus bas* s'observe au Tessin (3,1%), et le plus haut en Suisse centrale (9,0%). Toutes les valeurs statistiquement significatives sont différentes de zéro.

5.5 Analyse selon d'autres critères

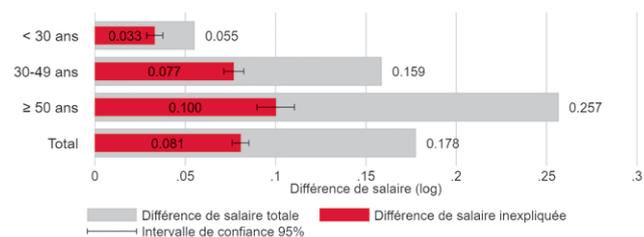
On trouvera ci-après la décomposition salariale par d'autres caractéristiques liées aux personnes, aux places de travail et aux entreprises. On y analyse les mêmes critères que dans le chapitre 4.

5.5.1 Âge

La Figure 25 présente la décomposition salariale selon les groupes d'âge. Tant l'écart salarial global qu'inexpliqué augmentent avec l'âge des employé(e)s. Ce faisant, la part relative des écarts inexpliqués ne cesse de diminuer (cf. Figure 26). Autrement dit, les variables utilisées dans le modèle peuvent expliquer une part de l'écart salarial qui augmente avec l'âge.

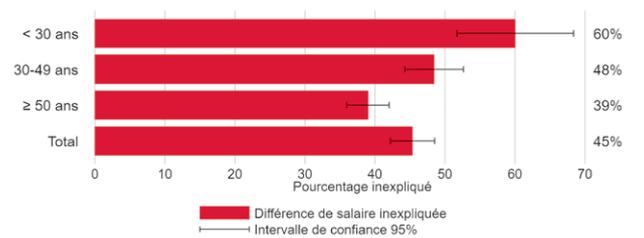
Une analyse distincte pour les secteurs privé et public figure dans l'annexe E (Tableau 133 et Tableau 149). On observe dans le secteur privé le même schéma que dans l'économie dans son ensemble. Dans le secteur public, le groupe d'âge des moins de 30 ans est frappant: l'écart salarial moyen se situe à 1,1% en faveur des *femmes*.

Figure 25: Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 26: Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe d'âge



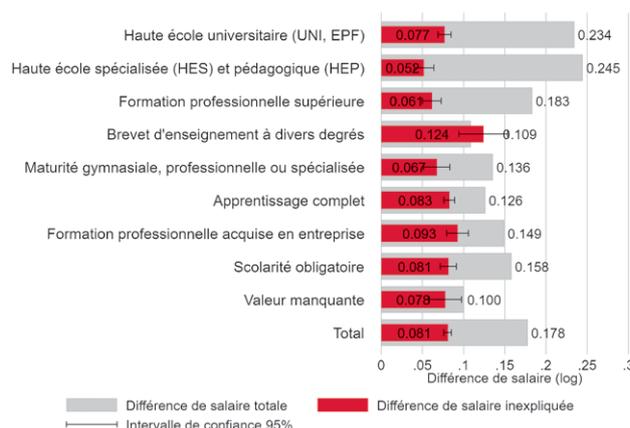
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

5.5.2 Niveau de formation

La Figure 27 et la Figure 28 révèlent que les écarts salariaux moyens divergent fortement d'un niveau de formation à l'autre. Les groupes «Haute école universitaire (UNI, EPF)» et «Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)», présentent, avec respectivement 23,4% et 24,5%, les écarts salariaux les plus élevés. Une part importante de cet écart s'explique toutefois dans ces deux groupes par les variables utilisées dans le modèle, de sorte que l'écart salarial inexpliqué se situe pour les deux groupes en-dessous de l'écart salarial moyen inexpliqué. On est également frappé par le groupe «Brevet d'enseignement de divers degrés»: avec 12,4%, il présente de loin le plus grand écart salarial inexpliqué en faveur des hommes. La part relative de l'écart salarial inexpliqué est supérieure à 100%, ce qui implique qu'en moyenne, les femmes gagneraient davantage que les hommes si elles étaient rémunérées pour leurs caractéristiques comme les hommes.

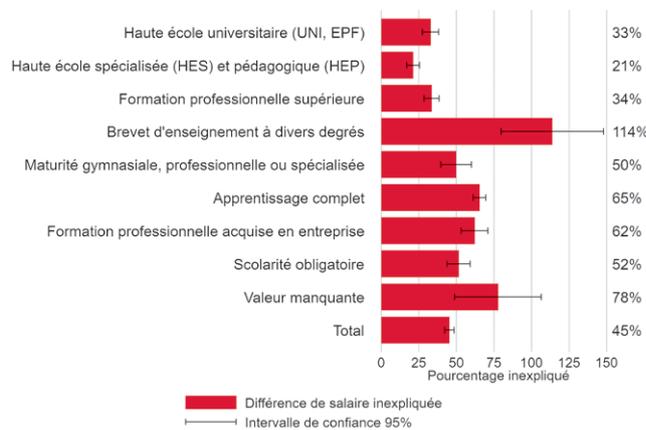
L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe E (Tableau 134), celle du secteur public dans le Tableau 150.

Figure 27: Décomposition des écarts salariaux par niveau de formation



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 28: Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de formation



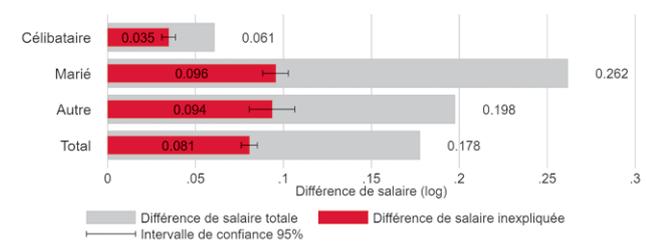
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

5.5.3 État civil

La Figure 29 et la Figure 30 montrent la différenciation de la décomposition salariale en fonction de l'état civil. Le contraste entre les groupes d'employé(e)s célibataires et mariés est très important : chez les employé(e)s célibataires, l'écart salarial inexpliqué atteint 3,5% (écart salarial global: 6,1%), tandis que les employé(e)s mariés présentent un écart salarial inexpliqué de 9,6% (écart salarial global: 26,2%).

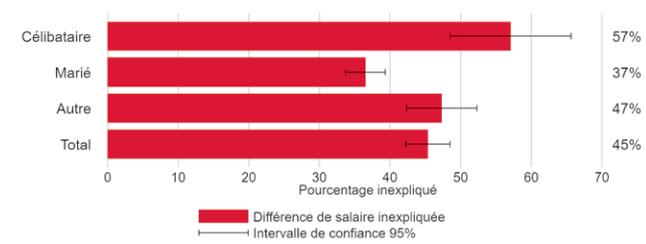
Une analyse distincte pour les secteurs privé (Tableau 135) et public (Tableau 151) figure dans l'annexe E. Elle révèle une situation similaire dans les deux secteurs.

Figure 29: Décomposition des écarts salariaux par état civil



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 30: Part inexpliquée des écarts salariaux par état civil



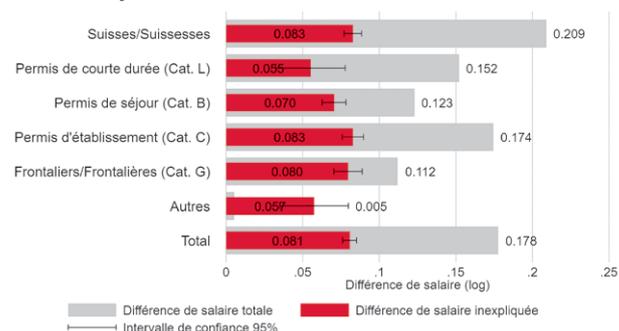
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

5.5.4 Statut de séjour

La Figure 31 décrit l'écart salarial selon le statut de séjour des employé(e)s. Ce sont les salariés suisses qui présentent le plus grand écart salarial global (20,9%). 60% de cet écart peuvent être expliqués par les facteurs d'influence (cf. Figure 32). Avec chacun 8,3%, les groupes «Suisses/Suissesses» et «permis d'établissement Cat. C» présentent l'écart salarial inexpliqué le plus élevé.

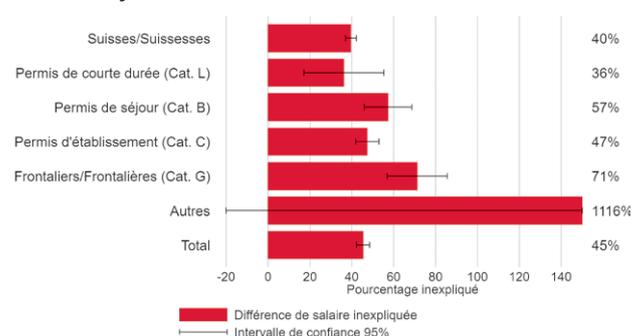
L'analyse des secteurs privé (Tableau 136) et public (Tableau 152) figure dans l'annexe E.

Figure 31: Décomposition des écarts salariaux par statut de séjour



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 32: Part inexpliquée des écarts salariaux par statut de séjour

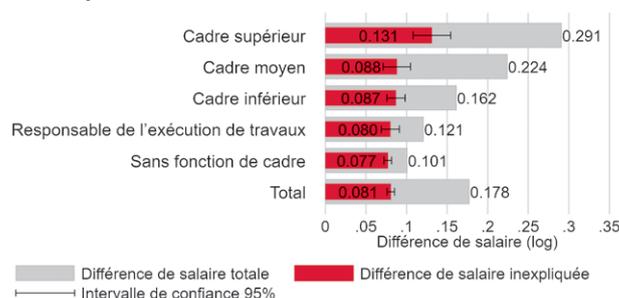


Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS. Les valeurs extrêmes pour les intervalles de confiance sont limitées à la zone [-20%, 150%].

5.5.5 Position professionnelle

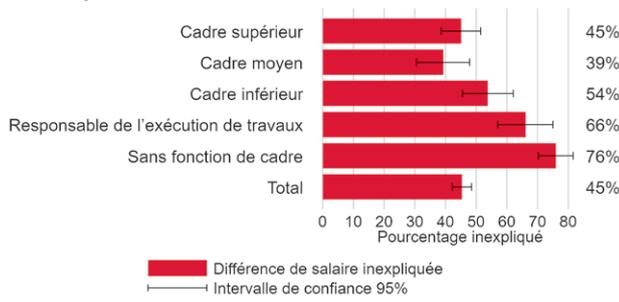
La Figure 33 et la Figure 34 révèlent que la position professionnelle du salarié dans l'entreprise exerce une grande influence sur les écarts salariaux moyens. Alors que les employé(e)s sans fonction dirigeante enregistrent un écart salarial moyen de 10,1%, cette valeur progresse de manière continue jusqu'à 29,1% chez les cadres supérieurs. Si l'on ne considère que l'écart salarial inexpliqué, on observe une hausse modérée entre les

Figure 33: Décomposition des écarts salariaux par position professionnelle



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 34: Part inexpliquée des écarts salariaux par position professionnelle



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

employé(e)s sans fonction dirigeante (7,7%) et les cadres moyens (8,8%). Les cadres supérieurs présentent les écarts inexpliqués de loin les plus élevés (13,1%).

Les chiffres de la décomposition salariale par position professionnelle figurent dans l'annexe E (Tableau 137 pour le secteur privé, Tableau 153 pour le secteur public). Le secteur privé présente une situation similaire à celle de l'ensemble de l'économie. Dans le secteur public, l'écart salarial inexpliqué entre les différences hiérarchiques est beaucoup moins marqué que dans le secteur privé.

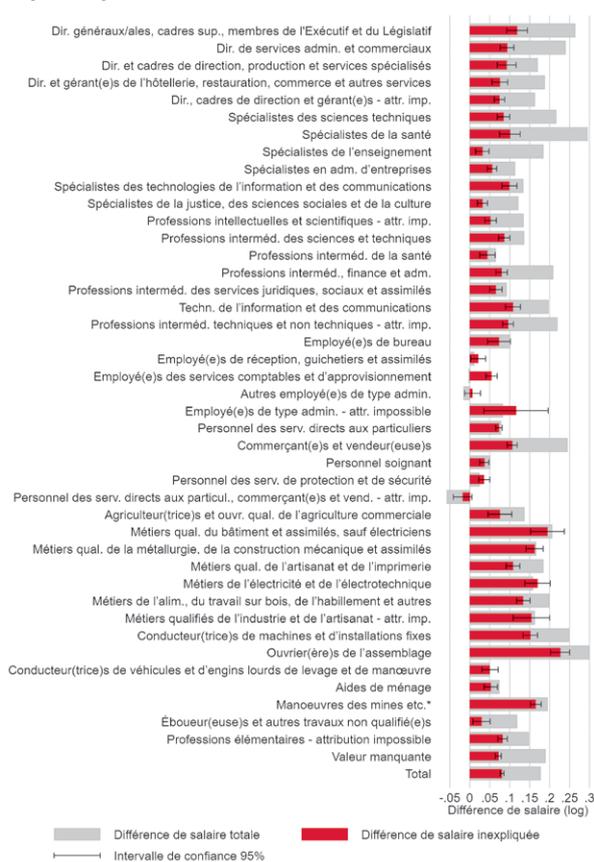
5.5.6 Profession exercée et niveau de compétence

La Figure 35 et la Figure 36 présentent la décomposition salariale selon la profession exercée par les employé(e)s. On observe une forte hétérogénéité entre les différents groupes de professions, tant pour l'écart salarial moyen que pour sa part inexpliquée. Les écarts moyens les plus élevés apparaissent dans les groupes de métiers suivants:

- Ouvriers/ouvrières de l'assemblage, 30,0% (écart salarial inexpliqué: 22,6%, qui correspondent à l'écart inexpliqué le plus élevé).
- Spécialistes de la santé, 29,5% (écart salarial inexpliqué: 10,0%)
- Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif, 25,5% (écart salarial inexpliqué: 11,8%)

Les tableaux de la décomposition salariale par profession exercée figurent dans l'annexe E. L'analyse du secteur privé apparaît dans le Tableau 138, celle du secteur public dans le Tableau 154.

Figure 35: Décomposition des écarts salariaux par groupe de professions



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Comme dans la partie 4.5.6 les groupes de professions sont subdivisés également en quatre niveaux de compétence (cf. Figure 37 et Figure 38). La catégorie «tâches pour résoudre des problèmes complexes» présente l'écart salarial global le plus élevé (19,9%), suivi de la catégorie «valeurs manquantes» (19,0%) et la catégorie des «tâches simples» (18,8%). La catégorie «tâches pratiques» présente l'écart salarial inexpliqué le plus élevé (9,2%). Ceci est intéressant dans la mesure où ce groupe se caractérise par l'écart salarial global le plus faible. Cela signifie que les variables utilisées dans le modèle ne sont pas adéquates pour expliquer les écarts salariaux de cette catégorie.

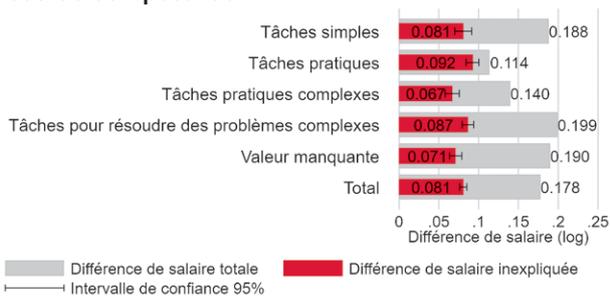
L'analyse selon les secteurs (Tableau 139 pour le privé, Tableau 155 pour le public) figure dans l'annexe E.

Figure 36: Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe de professions



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS. Les valeurs extrêmes sont limitées, aussi bien pour l'écart salarial inexpliqué que pour les intervalles de confiance du domaine [-20%, 150%].

Figure 37: Décomposition des écarts salariaux par niveau de compétence



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 38: Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de compétence

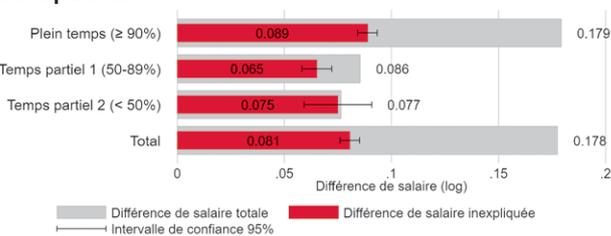


Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

5.5.7 Taux d'occupation

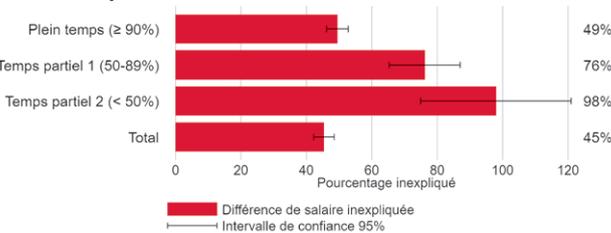
La Figure 39 et la Figure 40 révèlent qu'un taux d'occupation supérieur s'accompagne d'un écart salarial moyen plus élevé. L'écart salarial moyen est de 7,7% pour temps partiel 2, de 8,6% dans temps partiel 1 et de 17,9% pour les emplois à plein temps. Les écarts entre les trois groupes sont majoritairement explicables par les facteurs d'influence. L'écart salarial inexpliqué reste relativement constant pour l'ensemble des catégories, de 7% à 9%. Les données pour les secteurs figurent dans l'annexe E. L'analyse du secteur privé est présentée dans le Tableau 140, celle du secteur public dans le Tableau 156.

Figure 39: Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 40: Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation

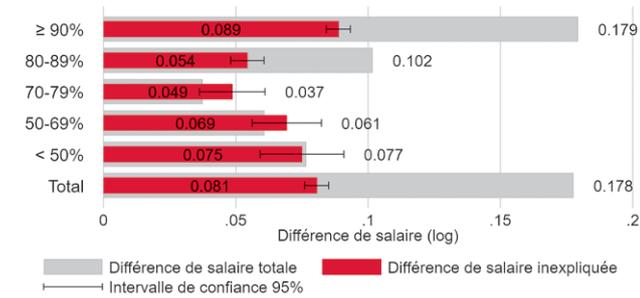


Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

L'analyse des taux d'occupation détaillés (cf. Figure 41 et Figure 42) révèle d'importants écarts au sein du groupe *temps partiel 1*. Les employé(e)s avec des taux d'occupation entre 80% et 89% présentent un écart salarial moyen de 10,2%. Pour les taux de 70% à 79%, cet écart tombe à 3,7%. Après correction des différences dans les variables explicatives, ces deux catégories présentent toutefois un écart salarial inexpliqué similaire près de 5,0%.

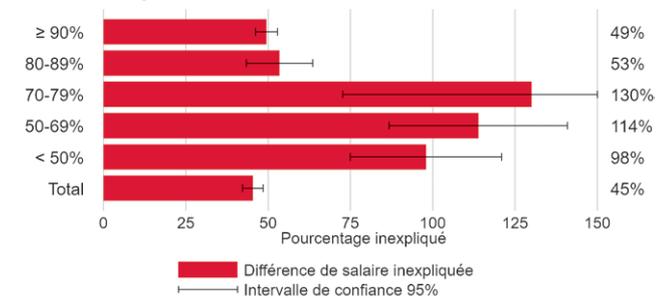
L'analyse par secteurs économiques figure dans l'annexe E, soit le Tableau 141 pour le privé et le Tableau 157 pour le public.

Figure 41: Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 42: Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé

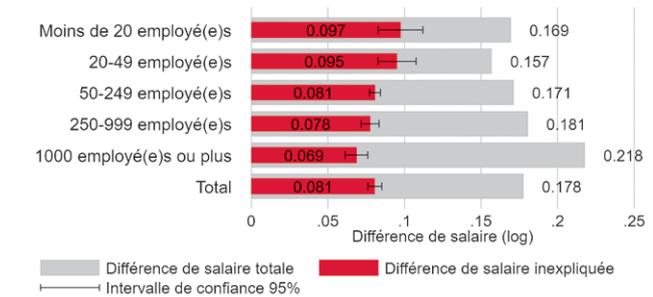


Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS. Les valeurs extrêmes pour les intervalles de confiance sont limitées à la zone [-20%, 150%].

5.5.8 Taille des entreprises

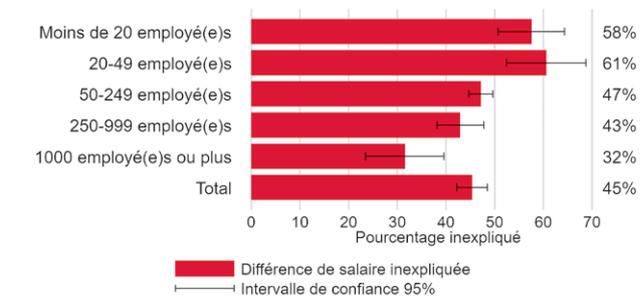
La Figure 43 et la Figure 44 présentent la décomposition salariale selon la taille de l'entreprise. Il apparaît globalement que plus l'entreprise est grande, plus les écarts salariaux moyens entre sexes sont importants. Cette corrélation s'explique par les facteurs d'influence. La situation est différente si l'on ne considère que l'écart salarial explicable: les plus grandes entreprises présentent des valeurs inférieures à celles des petites entreprises. Les différences entre catégories sont toutefois réduites. Les écarts salariaux inexpliqués se situent entre 6,9% («1000 employé(e)s ou plus») et 9,7% («moins de 20 employé(e)s»).

Figure 43: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 44: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise



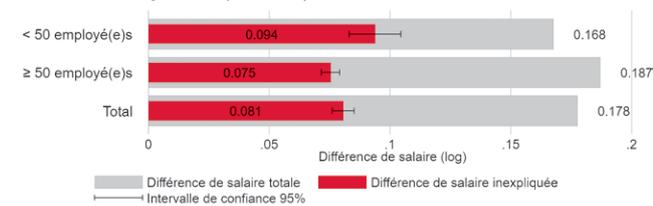
Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Les tableaux de la décomposition salariale par taille d'entreprise figurent dans l'annexe E. L'analyse du secteur privé apparaît dans le Tableau 142, celle du secteur public dans le Tableau 158.

Comme dans l'analyse descriptive (cf. 4.5.8), les cinq catégories définies sont agrégées en deux catégories dans cette partie également.

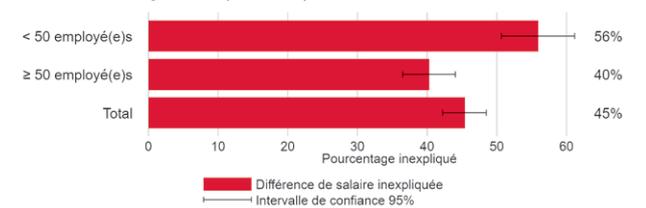
- *Limite: +/- 50 employé(e)s*: Figure 45 et Figure 46 présentent les résultats correspondants. Une analyse distincte pour les secteurs privé et public figure dans l'annexe E (Tableau 143 et Tableau 159).

Figure 45: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 50)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

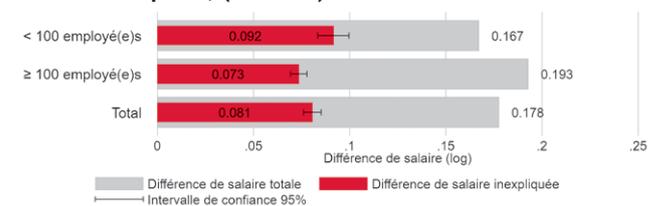
Figure 46: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 50)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

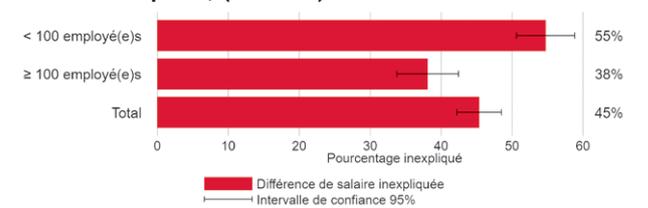
- *Limite: +/- 100 employé(e)s*: les résultats correspondants se trouvent dans la Figure 47 et Figure 48. Une analyse distincte pour les secteurs privé et public apparaît dans l'annexe E (Tableau 144 et Tableau 160).

Figure 47: Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 100)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Figure 48: Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise, (+/- 100)



Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

6. Résumé des résultats

Il subsiste des différences salariales importantes entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail. Pour clarifier le débat public résultant de cette situation, l'Office fédéral de la statistique (OFS) commande régulièrement des études qui évaluent les écarts salariaux à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Le but de la présente étude est de mettre à jour les résultats de l'analyse précédente en s'appuyant sur les données de l'ESS 2018. Conformément aux spécifications de l'OFS, l'approche méthodologique des études précédentes a été conservée pour s'assurer que les résultats restent comparables au cours du temps. Les principales conclusions de l'étude sont résumées ci-après.

6.1 Emploi et rémunération des femmes et hommes

L'analyse se réfère à une population de base de 3,3 millions de salariés d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire. La part des femmes dans l'ensemble de l'économie est de 44%. Le salaire mensuel brut des femmes, standardisé sur un plein temps, atteint en moyenne 6456 francs, celui des hommes 7968 francs. Autrement dit, le *salaire moyen* des femmes est inférieur de 19,0% à celui des hommes. Outre la différence salariale moyenne, l'écart médian est lui aussi significatif. Le médian correspond au salaire d'une personne qui se situe exactement au centre de la distribution salariale. Autrement dit, une moitié des salariés obtient un salaire supérieur, et l'autre moitié un salaire inférieur au médian. Le salaire brut médian des femmes est de 5795 francs par mois, celui des hommes de 6687 francs. Ainsi, sur la base du médian, le salaire des femmes est inférieur de 13,3% à celui des hommes.

Dans le secteur privé, les femmes représentent 43% des salariés. Dans le secteur public (Confédération, cantons, communes, districts et collectivités publiques), leur part atteint 55%. L'écart salarial entre femmes et hommes, mesuré en valeur moyenne, est légèrement supérieur dans le secteur privé (-19,6%) que dans le secteur public (-18,1%). Il en va de même quant à l'écart salarial médian (-14,4% dans le secteur privé, -12,2% dans le secteur public).

Femmes et hommes se répartissent de cas en cas de manière très diversifiée sur le marché du travail: les hommes sont plus nombreux dans l'industrie et les activités manufacturières, tandis que les femmes sont très présentes dans les activités sanitaires et sociales notamment (77%), ainsi que dans le commerce de détail (67%).

Il apparaît d'autre part que la répartition des *salaires net* et des *paiements spéciaux* (p. ex. les bonus) se différencie très clairement entre les sexes. Les femmes sont surreprésentées dans le domaine des bas salaires nets de moins de 5000 francs, ce qui s'explique, parmi d'autres raisons, par davantage d'activité à temps partiel. En outre, la part moyenne des paiements spéciaux dans le salaire brut est plus faible chez les femmes que chez les hommes.

6.2 Écarts salariaux expliqués et inexpliqués

La décomposition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées fournit les résultats majeurs de l'étude. Cette décomposition révèle la part de l'écart salarial qui résulte de différences entre les sexes dans les caractéristiques observables, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession etc., et quelle part de l'écart ne peut pas être expliquée au moyen de ces caractéristiques. L'indicateur de l'écart salarial utilisé est basé sur les salaires bruts moyens logarithmiques. La différence de rémunération ne peut être interprétée en pourcentage que de manière approximative. Étant donné que l'ESS constitue un échantillonnage et pas un recensement complet, ses résultats sont liés à une certaine incertitude statistique. Pour quantifier cette incertitude, on précise l'intervalle de confiance 95% pour certains des résultats retenus. Cet intervalle décrit avec un taux de sécurité statistique élevé la marge de fluctuation dans laquelle se meuvent les valeurs réelles.

Il convient d'observer que l'écart salarial inexpliqué ne se laisse pas interpréter comme une mesure quantitative de discrimination salariale. Une raison importante en est que toutes les caractéristiques salariales des employés ne sont pas incluses dans les données retenues. La littérature scientifique suggère que l'écart salarial inexpliqué tend à baisser, mais sans disparaître complètement, lorsque l'on prend en considération de manière extensive certaines caractéristiques relatives aux salaires (p. ex. l'expérience professionnelle effective ou la disponibilité temporelle des employés).

Économie dans son ensemble, secteurs privé et public

Dans l'économie globale, l'écart salarial moyen en 2018 basé sur les salaires bruts logarithmiques est de 0,178, respectivement de près de 17,8% au désavantage des femmes.¹⁷ Ce qui signifie que le salaire moyen des femmes est inférieur de près de 17,8% à celui des hommes. Conformément aux résultats de la décomposition salariale, plus de la moitié (55%) de cet écart résulte de facteurs explicatifs, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, etc., les autres 45% restant inexpliqués. Ainsi, l'écart salarial dans l'ensemble de l'économie atteint 0,081. Autrement dit, les femmes, compte tenu de caractéristiques observables comparables, gagnent en moyenne 8,1% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance représente [0,076; 0,085], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se meut dans cet espace avec une sécurité statistique élevée.

Dans le secteur privé, les différences salariales, comparées à la situation de l'ensemble de l'économie, sont un peu plus élevées: les femmes gagnent en termes de salaires logarithmiques bruts 0,186, soit près de 18,6% de moins que les hommes. 56% de cet écart reposent sur des différences spécifiques au sexe dans les caractéristiques prises en considération, tandis que les autres 44% restent inexpliqués. En conséquence, l'écart salarial inexpliqué atteint 0,082, soit près de 8,2%. L'indice de confiance 95% de cette estimation se situe à [0,077; 0,087].

Dans le secteur public, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont inférieurs à ceux du secteur privé. La différence salariale moyenne atteint 0,168, soit près de 16,8%. Avec 63%, la part de cet écart explicable au moyen des facteurs d'influence pris en considération est relativement élevée, les autres 37% restant inexpliqués. Compte tenu de caractéristiques comparables, les femmes obtiennent dans le secteur public 0,062, soit près de 6,2% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95%, avec [0,056; 0,069], y est plus étendu que dans le secteur privé parce que le secteur public présente un moindre volume d'échantillonnage, ce qui tend à accroître l'incertitude statistique.

Évolution au fil du temps

Le tableau ci-dessous décrit l'évolution des écarts salariaux dans l'ensemble de l'économie entre 2012 et 2018.¹⁸ L'écart salarial a clairement diminué entre 2012 et 2014, en passant de 8,3% à 7,4%, avant de remonter à 7,7% (2016), puis à 8,1% (2018).

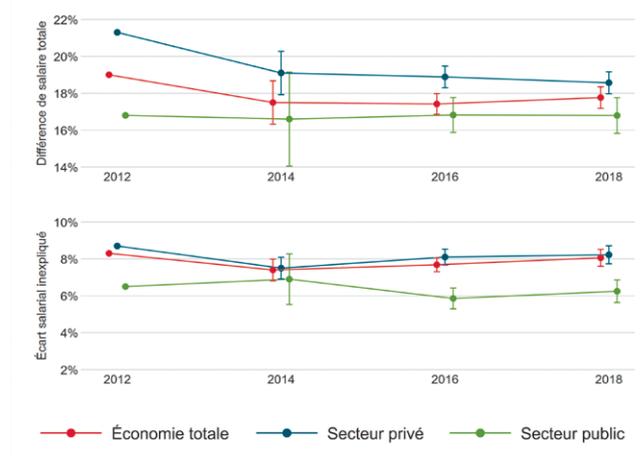
La figure ci-après montre comment l'évolution de l'écart salarial global et inexpliqué se différencie d'un secteur à l'autre. Alors que l'écart salarial global dans le secteur privé a diminué au fil des ans, il est resté stable dans le secteur public, quoique à un niveau inférieur. Entre 2016 et 2018, l'écart salarial inexpliqué a légèrement augmenté dans les deux secteurs (de 8,1% à 8,2% dans le secteur privé et de 5,9% à 6,2% dans le secteur public). Les différences évoquées sont toutefois très faibles et se meuvent dans le domaine de l'incertitude statistique qui résulte de l'enquête par échantillonnage.

Tableau 30: Décomposition des écarts salariaux 2012 – 2018, économie totale

Année	Écart salarial global		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coeff.	en %	Coeff.	en %	Coeff.	en %
2012	0,190	100%	0,083	44%	0,106	56%
2014	0,175	100%	0,074	42%	0,101	58%
2016	0,174	100%	0,077	44%	0,097	56%
2018	0,178	100%	0,081	45%	0,097	55%

Source: ESS 2012–2018. Économie totale. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Figure 49: Différence salariale globale et inexpliquée par secteur, de 2012 à 2018



Remarques: Les intervalles de confiance pour l'année 2012 font défaut parce que l'étude concernée ne fournit pas de donnée correspondante. Les intervalles de confiance pour 2014 sont plus importants parce que le correctif de finitude a été négligé. Source: ESS 2012–2018, économie dans son ensemble. Calculs: Kaiser & Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

¹⁷ L'écart salarial basé sur les salaires logarithmiques bruts diffère légèrement de l'écart exact précisé ci-dessus. La mise en logarithme est toutefois nécessaire pour décomposer l'écart salarial en parties expliquées et inexpliquées selon la méthode Oaxaca-Blinder.

¹⁸ Suite à une révision exhaustive de l'ESS 2012, les différences entre 2012 et 2014 doivent être interprétées avec une certaine prudence.

Branches économiques

On observe de grandes différences dans les écarts salariaux moyens d'une branche économique à l'autre. La différence salariale expliquée la plus faible figure dans les branches «production et distribution d'eau, assainissement» (4%), «industries extractives» (7%) et «hébergement et restauration» (7%). Elle est la plus élevée dans la branche «services financiers et assurances» (34%), suivie des branches «fabrication de textiles, industrie du cuir» (33%) et «services scientifiques et techniques indépendants» (26%).

L'écart salarial inexpliqué se différencie également fortement d'une branche à l'autre. Il est le plus élevé dans la branche «fabrication de textiles, industrie du cuir» (16%), l'écart le plus faible se situant dans la branche «hébergement et restauration» (3%).

Grandes régions

Il ressort de l'analyse distincte des grandes régions de Suisse que les écarts salariaux moyens s'étendent de 12% dans la région lémanique à 23% dans le grand Zurich. Ces différences régionales importantes sont toutefois dans une large mesure explicables au moyen des facteurs d'influence observables, tels la branche, le métier, la taille d'entreprise, et autres. L'écart salarial inexpliqué se meut entre 6% dans la région lémanique et 11% au Tessin.

Autres caractéristiques

Outre les branches et les régions, l'analyse des écarts salariaux a également inclus d'autres dimensions. En voici les principaux résultats:

- *Selon l'âge*: dans les groupes d'employés plus âgés, l'écart salarial inexpliqué est nettement plus élevé que chez les jeunes (3% chez les moins de 30 ans; 10% chez les plus de 49 ans).
- *Selon le niveau de formation*: l'écart salarial inexpliqué dans le groupe «brevet d'enseignement de divers degrés» est le plus élevé (12%). Ce groupe ne compte toutefois que 0,6% de l'ensemble des salariés. Le deuxième écart salarial inexpliqué apparaît dans le groupe «formation professionnelle acquise en entreprise» (9%). L'écart le plus faible figure dans «les hautes écoles spécialisées et pédagogiques» (5%).
- *Selon l'état civil*: chez les femmes et hommes célibataires, l'écart salarial inexpliqué est de 3%, mais nettement supérieur chez les employés mariés (10%).
- *Selon le statut de séjour*: les différences salariales inexpliquées entre sexes ne varient que modérément entre employés suisses d'un côté, et étrangers aux différents statuts de séjour de l'autre (entre 6% et 8%).
- *Selon la position professionnelle*: les écarts salariaux augmentent avec le niveau de hiérarchie. Chez les cadres supérieurs, ils atteignent en moyenne 13%.
- *Selon la profession exercée et le niveau de compétence*: on observe de grands écarts salariaux inexpliqués entre les différentes catégories professionnelles. Ils s'étendent de 2%

en faveur des femmes («services aux particuliers – attribution impossible»), à 23% au profit des hommes («métiers de montage»).

- *Selon le taux d'occupation*: les écarts salariaux entre femmes et hommes sont plus marqués dans les emplois à plein temps (9%) que dans les activités à temps partiel (près de 7%).
- *Selon la taille des entreprises*: l'écart salarial inexpliqué décroît avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Il atteint 10% dans les petites entreprises de moins de 20 salariés, et 7% dans celles qui comptent 1000 employés et davantage.

7. Bibliographie et liste des sources

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175–187.
- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313–350.
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?. *American Economic Review*, 92(2), 354–358.
- Arrow, K. J. (1971). Some models of racial discrimination in the labor market. RAND Corp Santa Monica CA.
- Azmat, G., & Ferrer, R. (2017). Gender gaps in performance: Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1306–1355.
- Becker, G. S. (1957): *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–55.
- Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics*, 13(2), 309–334.
- Black, S. E., & Brainerd, E. (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. *ILR Review*, 57(4), 540–559.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S17-S58.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436–455.
- Bordón, P., & Braga, B. (2020). Employer learning, statistical discrimination and university prestige. *Economics of Education Review*, 101995.
- Borjas, G. J., & Bronars, S. G. (1989). Consumer discrimination and self-employment. *Journal of Political Economy*, 97(3), 581–605.
- Borjas, G. J., (2016). *Labor Economics*. McGraw-Hill.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (2017). Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschrieb).
- Busso, M., DiNardo, J., & McCrary, J. (2014). New evidence on the finite sample properties of propensity score reweighting and matching estimators. *Review of Economics and Statistics*, 96(5), 885–897.
- Cárdenas, E. & Villa, E. (2017). The gender pay gap: statistical discrimination and self-selection. Working Paper.
- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European sociological review*, 35(3), 332–345.
- Connolly, S., & Gregory, M. (2008). Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. *The economic journal*, 118(526), 52–76.
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Working Paper.
- Cortes, P., & Pan, J. (2019). When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled. *Journal of Labor Economics*.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–74.
- Crump, R. K., Hotz, V. J., Imbens, G. W., & Mitnik, O. A. (2009). Dealing with limited overlap in estimation of average treatment effects. *Biometrika*, 96(1), 187–199.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des homes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Université de Fribourg. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique OFS.
- Felfe, C., Trageser, J. et Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW), Universität de St-Gall et INFRAS. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Fernandes, A., Huber, M., & Vaccaro, G. (2020). Gender Differences in Wage Expectations. *arXiv preprint arXiv:2003.11496*.
- Finzi, I. (2007). *Occupational gender segregation and gender wage gap in Switzerland*. Dissertation, Università della Svizzera italiana.

- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1 – 102.
- Gayle, G. L., & Golan, L. (2012). Estimating a dynamic adverse-selection model: Labourforce experience and the changing gender earnings gap 1968–1997. *The Review of Economic Studies*, 79(1), 227 – 267.
- Gerfin M., Kaiser, B., & Kägi W. (2015). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz: Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien. Université de Berne et BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Union patronale suisse.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091 – 1119.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.
- Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). The performance of estimators based on the propensity score. *Journal of Econometrics*, 175(1), 1 – 21.
- Huber, M. (2015). Causal pitfalls in the decomposition of wage gaps. *Journal of Business & Economic Statistics*, 33(2), 179 – 191.
- Huber, M., & Solovyeva, A. (2020). On the sensitivity of wage gap decompositions. *Journal of Labor Research*, 1 – 33.
- Imbens, G. W. (2004). Nonparametric estimation of average treatment effects under exogeneity: A review. *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 4 – 29.
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5 – 86.
- Imbens, G. W. (2015). Matching methods in practice: Three examples. *Journal of Human Resources*, 50(2), 373 – 419.
- Jann, B. (2008). Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Dissertation, EPFZ.
- Jessen, J., Jessen, R., & Kluge, J. (2019). Punishing potential mothers? Evidence for statistical employer discrimination from a natural experiment. *Labour Economics*, 59, 164 – 172.
- Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2019). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).
- Kaiser, B. & Möhr, T. (2019). «Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016». BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Étude sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).
- Kim, S. (2012). Statistical Discrimination, Employer Learning, and Employment Differentials by Race, Gender, and Education.
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 79(3), 393 – 400.
- Millimet, D. L., & Tchernis, R. (2009). On the specification of propensity scores, with applications to the analysis of trade policies. *Journal of Business & Economic Statistics*, 27(3), 397 – 415.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474 – 16479.
- Murphy, E., & Oesch, D. (2015). The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, 94(3), 1221 – 1255.
- Niederle, M. (2017). A gender agenda: a progress report on competitiveness. *American Economic Review*, 107(5), 115 – 19.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067 – 1101.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290 – 299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693 – 709.
- Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37, 1793 – 1824.
- Office fédéral de la statistique (2020a). Enquête suisse sur la structure des salaires 2018. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/services/recherche/rapports-methodologiques.assetdetail.15002040.html> (dernier accès le 28 janvier 2021).
- Office fédéral de la statistique (2020b). Modèles d'activité professionnelle des couples. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/modeles-activites-professionnelles-couples.html> (dernier accès le 01.06.21).
- Pärli, K. & Oberhauser, C. (2019). Document de réflexion: analyse juridique du potentiel de discrimination des variables explicatives servant à mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 659 – 661.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). Taste for competition and the gender gap among young business professionals. National Bureau of Economic Research.
- Strub Silvia, Michael Gerfin et Aline Büttikofer (2005): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. BASS SA et Université de Berne. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Non publié.
- Strub S., Gerfin M., & Büttikofer A. (2006). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002/2004. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. BASS SA et Université de Berne. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Strub S., Gerfin M., & Büttikofer A. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im

- Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Büro BASS SA et Université de Berne. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Strub, S., & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
 - Strub S., Abrassart A., Bannwart L. & Oesch T. (2016). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la Statistique (OFS).
 - Strub, S., & Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).
 - Swaffield, J. K. (2007). Estimates of the impact of labour market attachment and attitudes on the female wage. *The Manchester School*, 75(3), 349–371.
 - Tanaka, A. (2015). Estimation of the Effects of Statistical Discrimination on the Gender Wage Gap. Working Paper.
 - Vaccaro, G. (2018). Using econometrics to reduce gender discrimination: Evidence from a Difference-in-Discontinuity Design. In 2nd IZA Workshop: *Gender and Family Economics*.
 - Weesie, J. 1999. sg121: Seemingly unrelated estimation and the cluster-adjusted sandwich estimator. *Stata Technical Bulletin* 52: 34–47.
 - Xiao, P. (2020). *Wage and employment discrimination by gender in labor market equilibrium*. Working Paper.

Annexes

A. Description de la méthode

La méthode utilisée repose sur les notations suivantes:

Y Variable dépendante: logarithme du salaire

X $(1 \times k)$ - vecteur avec les variables explicatives

$D \in \{0,1\}$ décrit le sexe d'un individu, avec $D=0$ pour les hommes et $D=1$ pour les femmes.

w Poids de l'échantillonnage

Δ Écart salarial. Les précisions sont caractérisées par des indices.

On utilise $\{Y, X, D, w\}$ pour l'ensemble de la population, et pour l'échantillon par personne l'indice i , soit $\{Y_i, X_i, D_i, w_i\}$. Quand il faut distinguer les niveaux de structure des données (strates, entreprises et personnes), on utilise des indices différents.

A.1 Mesure des écarts salariaux

Dans la présente étude, l'écart salarial est mesuré à partir de la valeur moyenne du logarithme des salaires standardisés. Dans la population de base, la différence des *valeurs moyennes* des salaires de Log s'articule ainsi:

$$\Delta = \mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[Y|D = 1].$$

L'écart salarial Δ est une approximation de Taylor de premier ordre de la différence relative dans les valeurs moyennes géométriques:

$$\frac{\exp(\mathbb{E}[Y|D = 0])}{\exp(\mathbb{E}[Y|D = 1])} - 1,$$

où $\exp(\mathbb{E}[Y|D = d])$ correspond à la moyenne géométrique.

La preuve: Soit $\mu_d \equiv \mathbb{E}[Y|D = d]$. Ainsi, la différence relative des moyennes géométriques devient $\exp(\mu_0 - \mu_1) - 1$. L'approximation de Taylor du premier ordre $\mu_0 - \mu_1 = 0$ donne:

$$\exp(\mu_0 - \mu_1) - 1 \approx (\exp(0) - 1) + \frac{\partial \exp(\mu_0 - \mu_1) - 1}{\partial (\mu_0 - \mu_1)} \Big|_{\mu_0 - \mu_1 = 0} (\mu_0 - \mu_1 - 0) = \mu_0 - \mu_1.$$

Si les deux hypothèses statistiques ci-après sont vérifiées, Δ peut être également interprété comme écart salarial relatif approximatif des valeurs moyennes arithmétiques.

– *Hypothèse I.* Normalité de la répartition salariale logarithmique: $Y|D = 0 \sim N(\mu_0, \sigma_0^2)$ et $Y|D = 1 \sim N(\mu_1, \sigma_1^2)$

– *Hypothèse II.* Homoscédasticité de la variance $\sigma = \sigma_0 = \sigma_1$

Preuve: Si $L \equiv \exp(Y)$ exprime le salaire en francs, il résulte alors de l'hypothèse I que $\mathbb{E}[L|D = d] = \exp(\mu_d + 0.5\sigma_d)$ pour $d = \{0,1\}$ Il ressort alors de l'hypothèse II que la différence relative des valeurs arithmétiques moyennes peut être décrite ainsi:

$\{\mathbb{E}[L|D = 0] - \mathbb{E}[L|D = 1]\} / \mathbb{E}[L|D = 1] = \exp(\mu_0 - \mu_1) - 1$

L'approximation Taylor d'ordre 1 de cette expression est alors:

$$\Delta = \mu_0 - \mu_1 = \mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[Y|D = 1].$$

A.2 Décomposition des écarts salariaux

La décomposition des salaires est basée sur le concept des *salaires moyens contrefactuels*. Ce concept est défini formellement comme suit dans la population de base:

$$\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1],$$

où nous désignons l'espérance conditionnelle $f_d(x) \equiv \mathbb{E}_Y[Y|X = x, D = d]$ comme fonction de salaire (ou structure de salaire). Cette expression correspond au salaire moyen observé dans la population pour des caractéristiques données $(X, D = d)$. Dans le salaire moyen contrefactuel, la fonction de salaire des hommes est donc établie, alors que dans le groupe des femmes, la valeur moyenne est constituée. La différence de salaire Δ se décompose en une partie expliquée et une partie inexpliquée comme suit:

$$\Delta = \underbrace{\mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1]}_{\Delta_X} + \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1] - \mathbb{E}[Y|D = 1]}_{\Delta_S},$$

où le premier terme Δ_X correspond à la partie expliquée («*Composition Effect*»), et la deuxième partie Δ_S à la partie inexpliquée («*Structural Effect*»). Par la loi des espérances itérées, on peut écrire de manière équivalente:

$$\Delta = \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 0] - \mathbb{E}_X[f_0(x)|D = 1]}_{\Delta_X} + \underbrace{\mathbb{E}_X[f_0(x) - f_1(x)|D = 1]}_{\Delta_S},$$

L'équation ci-dessus donne la représentation *non paramétrique* de la différence de salaire dans la population, puisqu'aucune structure de modèle n'est supposée pour $f_d(x)$.

A.3 Méthode d'estimation

A.3.1 Modèle linéaire

Dans la pratique, un modèle approprié doit être spécifié pour la fonction salariale non paramétrique $\mathbb{E}_Y[Y|X, D = d]$. Dans la plupart des cas, on applique un modèle linéaire logarithmique $\mathbb{E}[Y|X, D = d] = X\beta_d$. On peut alors en déduire la formule de la célèbre décomposition d'Oaxaca-Blinder:

$$\Delta = (\mathbb{E}[Y|D = 0] - \mathbb{E}[X|D = 1]\beta_0) + (\mathbb{E}[X|D = 1]\beta_0 - \mathbb{E}[Y|D = 1]),$$

$$\Leftrightarrow \Delta = (\mathbb{E}[X|D = 0] - \mathbb{E}[X|D = 1])\beta_0 + \mathbb{E}[X|D = 1](\beta_0 - \beta_1),$$

qui est utilisée dans la présente étude. Le modèle salarial linéaire est appliqué de manière distincte pour les échantillonnages des femmes et des hommes. L'estimateur OLS des coefficients est le suivant:

$$\hat{\beta}_{d,OLS} = \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' X_i \right)^{-1} \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' Y_i \right), \text{ pour } d = \{0,1\},$$

w_i représentant la pondération de l'échantillon.

A.3.2 Déroutement de la décomposition

Pour la décomposition, on utilise des moyennes pondérées des variables dépendantes et explicatives :

$$\bar{Y}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i Y_i$$

$$\bar{Y}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i Y_i$$

$$\bar{X}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i X_i$$

$$\bar{X}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i X_i$$

Ensuite de quoi on procède à la décomposition Oaxaca-Blinder au moyen des coefficients OLS. Il en résulte les parts expliquées et inexpliquées des écarts salariaux observés. La décomposition est alors :

$$\widehat{\Delta} = \widehat{\Delta}_X + \widehat{\Delta}_S = (\bar{X}_0 - \bar{X}_1)\hat{\beta}_{0,OLS} + \bar{X}_1(\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

A.3.3 Inférence statistique

Afin d'estimer l'incertitude statistique de la décomposition salariale, on recourt à un estimateur de la variance. Nous portons l'accent ci-après sur l'estimation de l'écart salarial inexpliqué $\widehat{\Delta}_S$. Jann (2008) montre que l'écart $\widehat{\Delta}_S$ peut être calculé de la manière suivante :

$$\hat{V}(\widehat{\Delta}_S) \approx \bar{X}_1 (\hat{V}(\hat{\beta}_{0,OLS}) + \hat{V}(\hat{\beta}_{1,OLS})) \bar{X}_1' + (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS})' \hat{V}(\bar{X}_1) (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

Aussi a-t-on besoin d'estimateurs pour déterminer les variances des coefficients $\hat{\beta}_{0,OLS}$ et $\hat{\beta}_{1,OLS}$ et les valeurs moyennes de l'échantillonnage \bar{X}_1 . La variance de l'estimateur OLS dans une structure de sondage complexe peut être calculée au moyen d'une formule de variance linéarisée ou d'une méthode Bootstrap. Comme pour les études précédentes, on utilise ici la première proposition. Cameron & Trivedi (2008, chap. 24.8.1) montrent que la variance d'un estimateur $\hat{\beta}_{OLS}$, est déterminée par la formule :

$$\hat{V}(\hat{\beta}_{OLS}) = A^{-1} B A^{-1}.$$

Le premier terme est le suivant :

$$A = \left(\sum_i w_i X_i' X_i \right).$$

Pour le deuxième terme, il faut différencier les niveaux de structure des données. Chaque personne $j \in \{1, \dots, n_{sc}\}$ est affectée à une entreprise $c \in \{1, \dots, n_s\}$ et à une strate $s \in \{1, \dots, S\}$. f_s représente la probabilité d'inclusion dans la strate s , et f_{sc} la probabilité d'inclusion dans l'entreprise c dans la strate s . Le terme B s'écrit :

$$B = \sum_{s=1}^S (1 - f_s) \frac{n_s}{n_s - 1} \sum_{c=1}^{n_s} (z_{sc} - \bar{z}_s)' (z_{sc} - \bar{z}_s) + \sum_{s=1}^S f_s \sum_{c=1}^{n_s} (1 - f_{sc}) \frac{n_{sc}}{n_{sc} - 1} \sum_{j=1}^{n_{sc}} (z_{scj} - \bar{z}_{sc})' (z_{scj} - \bar{z}_{sc}),$$

étant donné que

$$z_{scj} = w_{scj} X_{scj} (Y_{scj} - X_{scj} \beta), z_{sc} = \sum_{j=1}^{n_{sc}} z_{scj} \bar{z}_{sc} = \frac{1}{n_{sc}} \sum_{j=1}^{n_{sc}} z_{scj} \text{ et } \bar{z}_s = \frac{1}{n_s} \sum_{c=1}^{n_s} z_{sc}$$

Les termes $(1 - f_s)$ et $(1 - f_{sc})$ sont aussi appelés *correction de population finie* («Finite Population Correction») et tiennent compte du fait que la population est finie.

La variance $\hat{V}(\bar{X})$ peut être calculée de manière analogue, puisque la moyenne d'échantillon d'une variable est la même qu'une régression sur une constante. Ainsi :

$$A = \sum_i w_i,$$

$$z_{scj} = w_{scj} (X_{scj} - \bar{X}).$$

En outre, la *part* de l'écart salarial inexpliqué dans la différence de salaire totale, $r_s \equiv \widehat{\Delta}_S / \widehat{\Delta}$, est également intéressante. Soit $\hat{\theta} \equiv (\widehat{\Delta}_S \quad \widehat{\Delta})$. La variance de cette part peut être calculée à l'aide de la méthode delta :

$$\hat{V}(r_s) = \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right)' \hat{V}(\hat{\theta}) \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right) = \left(-\widehat{\Delta}^{-1} \right)' \begin{pmatrix} \hat{V}(\widehat{\Delta}_S) & \widehat{Cov}(\widehat{\Delta}_S, \widehat{\Delta}) \\ \widehat{Cov}(\widehat{\Delta}_S, \widehat{\Delta}) & \hat{V}(\widehat{\Delta}) \end{pmatrix} \left(-\widehat{\Delta}^{-1} \right).$$

Comme les données pour estimer le numérateur et le dénominateur se chevauchent, on obtient $\widehat{Cov}(\widehat{\Delta}_S, \widehat{\Delta}) \neq 0$.

Dans la pratique, il convient de noter que $\hat{\beta}_{1,OLS}$ et $\hat{\beta}_{0,OLS}$ ne sont pas basés sur des échantillons exactement indépendants, car les effets liés à la conception de l'enquête (regroupement en fonction des niveaux de l'entreprise) jouent un rôle. Pour cette raison, une matrice de covariance commune est estimée pour toutes les quantités évaluées. Cette covariance est estimée de manière analogue au principe de *Seemingly Unrelated Regression* (SUR) (voir Weesie 1999). À cette fin, la commande Stata «suest» est utilisée dans la commande Stata «oaxaca» de Ben Jann (Université de Berne).

A.4 Indications sur la mise en œuvre

Les analyses statistiques ont été exécutées avec le logiciel de statistique Stata (version 16.0).

A.4.1 Agrégation des strates

Dans la pratique, les variances des termes de la décomposition ne peuvent être calculées que si chaque strate comporte plus d'une entreprise. Pour satisfaire cette condition, les petites strates sont agrégées en cas de besoin à une autre strate. La démarche décrite ci-après repose sur Strub & Bannwart (2017). Pour chaque strate $s \in \{1, \dots, S\}$, on réalise l'algorithme suivant :

- *Étape 1*: calcul du nombre d'entreprises par strate pour chacun des quatre sous-échantillons selon le sexe (femmes/hommes) et le secteur économique (privé/public).
- *Étape 2*: quand une strate comporte une seule entreprise dans l'un des sous-échantillons au moins, elle est alors regroupée de la manière suivante:
 - Le code de la strate ESS se termine sur un nombre entre 0 et 8: la strate est regroupée sur le code équipe suivant.
 - Le code de la strate ESS se termine sur 9: la strate est regroupée sur le code équipe inférieur.

Les étapes 1 et 2 se répètent jusqu'à ce que toutes les strates à l'intérieur des quatre échantillons partiels comportent plus d'une entreprise. Ensuite de quoi la probabilité d'inclusion f_s pour les strates regroupées est recalculé. Cette démarche a été maintenue pour faciliter des comparaisons avec des études antérieures. Sur le plan conceptuel, il serait préférable d'agréger progressivement les strates à l'aide de critères de stratification (branche, grande région, taille) (cf. Kaiser & Lobsiger 2019).

Dans les sous-échantillons partiels de tailles réduites (p.ex. par professions), il est toujours possible qu'une strate ne comporte qu'une seule entreprise. Le cas échéant, le terme de la variance B est centré sur la valeur moyenne globale, et non pas sur la valeur moyenne de la strate.

A.4.2 Remarque à propos du traitement de coefficients non identifiés

Lors de la mise en œuvre empirique de la décomposition de Oaxaca-Blinder, il convient de s'interroger sur la manière de traiter les coefficients non identifiés. Cette question apparaît toujours en cas d'absence, dans l'échantillonnage correspondant, de caractéristiques d'une variable qualitative (par exemple un groupe de métiers ou une branche).¹⁹ Par la suite, la variable muette correspondante est parfaitement multicollinéaire, et les coefficients de régression ne sont pas identifiés. Il convient de distinguer deux cas:

- *Cas 1*: Le coefficient de régression dans les deux catégories de sexe de l'échantillonnage n'est pas identifié. Autrement dit, la variable est parfaitement multicollinéaire.

- *Cas 2*: Le coefficient de régression n'est pas identifié uniquement dans l'échantillonnage des femmes, ni exclusivement dans l'échantillonnage des hommes. Autrement dit, la variable est un prédicteur parfait du sexe pour une partie de l'échantillonnage.

Il apparaît clairement que le cas 1 n'est pas pertinent pour la décomposition. Dans le cas 2, la manière dont on aborde le problème joue toutefois un rôle. Dans toutes les études précédentes (p.ex. Strub & Bannwart 2017, Kaiser & Möhr 2019), le problème de l'identification est contourné en ramenant les coefficients non identifiés à zéro. Les variables explicatives concernées sont alors *conservées* et les observations concernées ne sont *pas exclues*. Pour faciliter la comparaison, cette démarche a été choisie dans la présente étude également. Il est toutefois évident que l'extrapolation de la décomposition Oaxaca-Blinder, le cas échéant (coefficient = zéro), n'est pas judicieuse. De sorte qu'il serait conceptuellement plus pertinent d'exclure de l'analyse les personnes concernées.

¹⁹ Remarque d'ordre technique: alors qu'une constante figure toujours dans le modèle salarial, une variable muette, qui est toujours zéro, est colinéaire avec ladite constante.

B. Filtres

Le Tableau 31 révèle le nombre des cas exclus par les différents filtres partiels à cause de valeurs manquantes et/ou invraisemblables. Globalement, près de 5% des observations (colonne «non pondéré») sont exclus du jeu de données.

Tableau 31: Filtres partiels et unité d'analyse

	Cas exclus	
	pondéré	non pondéré
Filtre partiel A	0,01%	0,01%
Filtre partiel B	5,90%	4,47%
Filtre partiel C	0,30%	0,19%
Filtre partiel D	0,02%	0,01%
Filtre partiel E	1,33%	1,03%
Nombre de cas valides	3 301 038	1 555 987
Nombre total de cas	3 551 217	1 643 042
Pourcentage de cas exclus	7,04%	5,30%

Source: ESS 2018; économie totale; calculs: BSS.

C. Agrégation par branches

Dans la présente étude, les filières économiques sont agrégées en 24 groupes de branches de la manière la plus homogène possible selon NOGA 2008 (position 2). Cette agrégation est présentée dans le Tableau 32.

Tableau 32: Groupement des branches économiques selon NOGA 2008

Branche économique (groupée)	Branche économique conforme à NOGA 2008 (2 positions)
Industries extractives	8 Autres industries extractives
	9 Services de soutien aux industries extractives
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de production à base de tabac	10 Industries alimentaires
	11 Fabrication de boissons
	12 Fabrication de produits à base de tabac
Fabrication de textiles/industrie du cuir	13 Fabrication de textiles
	14 Industrie de l'habillement
	15 Industrie du cuir et de la chaussure
Imprimerie	18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements
Industrie chimique	19 Cokéfaction et raffinage
	20 Industrie chimique
	21 Industrie pharmaceutique
Fabrication de machines et équipements	26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
	27 Fabrication d'équipements électriques
	28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.
	29 Industrie automobile
	30 Fabrication d'autres matériels de transport
	33 Réparation et installation de machines et d'équipements
Production et distr. d'électricité	35 Production et distribution d'électricité
Prod. et distr. d'eau/assainissement	36 Captage, traitement et distribution d'eau
	37 Collecte et traitement des eaux usées
	38 Collecte, traitement et élimination des déchets récupération
	39 Dépollution et autres services de gestion des déchets
	Autres industries manufacturières
17 Industrie du papier et du carton	
22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	
23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	
24 Métallurgie	
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	
31 Fabrication de meubles	
32 Autres industries manufacturières	
Construction	41 Construction de bâtiments
	42 Génie civil
	43 Travaux de construction spécialisés
Commerce et rép. autos et motos	45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
	46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
Commerce de détail	47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
Transports et entreposage	49 Transports terrestres et transport par conduites
	50 Transports par eau
	51 Transports aériens

Branche économique (groupée)	Branche économique conforme à NOGA 2008 (2 positions)
	52 Entreposage et services auxiliaires des transports
	53 Activités de poste et de courrier
Hébergement et restauration	55 Hébergement
	56 Restauration
Information et communication	58 Édition
	59 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale
	60 Programmation et diffusion
	61 Télécommunications
	62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
	63 Services d'information
Services financiers et assurances	64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
	65 Assurances
	66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurances
Activités immobilières	68 Activités immobilières
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	69 Activités juridiques et comptables
	70 Activités des sièges sociaux; conseils de gestion
	71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques
	72 Recherche & développement scientifique
	73 Publicité et études de marché
	74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
	75 Activités vétérinaires
Activités de services administratifs et de soutien	77 Activités de location et location-bail
	78 Activités liées à l'emploi
	79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
	80 Enquêtes et sécurité
	81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
	82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
Administrations publiques et défense	84 Administrations publiques et défense
Enseignement	85 Enseignement
Santé humaine et action sociale	86 Activités pour la santé humaine
	87 Hébergement médico-social et social
	88 Action sociale sans hébergement
Arts, spectacles et activités récréatives	90 Activités créatives, artistiques et de spectacle
	91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
	92 Organisation de jeux de hasard et d'argent
	93 Activités sportives, récréatives et de loisirs
Autres activités de services	94 Activités des organisations associatives
	95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
	96 Autres services personnels

D. Tableaux du chapitre 4

D.1 Économie totale

Tableau 33: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, économie totale

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	7 961	6 427	7 308	-1 534	-19,3%
2014	7 809	6 397	7 201	-1 412	-18,1%
2016	7 946	6 491	7 303	-1 455	-18,3%
2018	7 968	6 456	7 309	-1 512	-19,0%

Source: ESS 2012–2018, économie totale. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Tableau 34: Salaires bruts selon la branche économique, économie totale

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2° secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	6 859	6 556	6 826
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	6 419	5 193	5 905
13, 14, 15	Fabrication de textiles/ industrie du cuir	6 662	4 736	5 555
18	Imprimerie	7 067	5 566	6 501
19, 20, 21	Industrie chimique	10 531	9 650	10 217
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	8 024	6 285	7 550
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	6 826	5 741	6 589
35	Production et distribution d'électricité	9 158	7 894	8 934
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	6 945	6 671	6 905
41, 42, 43	Construction	6 781	6 209	6 719
3° secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	8 279	7 457	8 009
47	Commerce de détail	6 142	5 055	5 415
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	6 809	6 086	6 624
55, 56	Hébergement et restauration	4 942	4 541	4 735
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	10 233	7 801	9 571
64, 65, 66	Services financiers et assurances	12 676	8 471	10 816
68	Activités immobilières	8 713	6 732	7 611

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10 525	7 753	9 335
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6 095	5 173	5 731
84	Administrations publiques et défense	9 873	8 092	8 895
85	Enseignement	8 735	7 598	8 125
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	8 140	6 577	6 932
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	7 524	6 305	6 943
94, 95, 96	Autres activités de services	7 982	6 283	6 914
Total		7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 35: Salaires bruts selon la grande région, économie totale

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	8 077	6 867	7 536
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7 471	6 133	6 893
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	8 164	6 700	7 544
Zurich (ZH)	8 907	6 747	7 927
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7 160	5 921	6 643
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7 912	6 359	7 247
Tessin (TI)	6 548	5 313	6 025
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 36: Salaires bruts selon le groupe d'âge, économie totale

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5 490	5 189	5 347
30–49 ans	8 094	6 772	7 529
≥ 50 ans	9 140	6 786	8 133
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 37: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, économie totale

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	12 635	9 610	11 440
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	10 571	8 041	9 560
Formation professionnelle supérieure	9 477	7 692	8 754
Brevet d'enseignement de divers degrés	7 811	6 926	7 316
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	7 478	6 335	6 914
Apprentissage complet	6 747	5 878	6 357
Formation professionnelle acquise en entreprise	5 816	5 021	5 502
Scolarité obligatoire	5 696	4 778	5 249
Valeurs manquantes	7 625	6 775	7 298
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 38: Salaires bruts selon l'état civil, économie totale

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	6 734	6 304	6 547
Marié	8 818	6 544	7 884
Autres	8 295	6 574	7 326
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 39: Salaires bruts selon le statut de séjour, économie totale

Nationalité/statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/Suisseuses	8 346	6 531	7 503
Permis de courte durée (Cat. L)	5 686	4 962	5 519
Permis de séjour (Cat. B)	7 324	6 300	6 915
Permis d'établissement (Cat. C)	7 603	6 286	7 073
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	7 209	6 397	6 927
Autres	5 655	5 652	5 654
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 40: Salaires bruts selon la position professionnelle, économie totale

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	12 924	9 639	12 141
Cadre moyen	12 506	9 984	11 669
Cadre inférieur	9 493	8 106	8 969
Responsable de l'exécution de travaux	7 961	7 031	7 590
Sans fonction de cadre	6 516	5 862	6 205
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 41: Salaires bruts selon le groupe de professions, économie totale

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions militaires				
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	12 661	9 472	11 963
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	12 712	9 803	11 667
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	10 358	8 658	9 858
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	6 805	5 428	6 073
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	10 306	8 727	9 800
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	9 101	7 275	8 712
22	Spécialistes de la santé	12 106	8 516	9 800
23	Spécialistes de l'enseignement	10 046	8 122	8 924
24	Spécialistes en administration d'entreprises	8 962	7 625	8 417
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9 901	8 651	9 757
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	9 501	8 092	8 697
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	9 879	8 379	9 301
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7 504	6 532	7 363
32	Professions intermédiaires de santé	7 249	6 824	6 889

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut			ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total
33	Professions intermédiaires, finances et administration	8942	6863	7654	70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	6257	5359	6170
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	7295	6484	6849		Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage			
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	7190	5882	6795	81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	5985	4669	5593
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	8567	6664	7647	82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	5941	4432	5612
	Employé(e)s de type administratif				83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	5772	5505	5757
41	Employé(e)s de bureau	7131	6157	6339		Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	5558	5389	5431		Professions élémentaires			
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	5660	5704	5673	91	Aides de ménage	4660	4295	4363
44	Autres employé(e)s de type administratif	5726	5882	5811	92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	6254	5701	6017		Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	5667	4672	5429
	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
51	Personnel des services directs aux particuliers	5072	4645	4819	95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	6492	4826	5343	96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	4948	4345	4766
53	Personnel soignant	5854	5537	5574	90	Professions élémentaires – attribution impossible	6601	5544	6143
54	Personnel des services de protection et de sécurité	5422	5258	5388		Valeurs manquantes	9617	7710	8874
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	6563	7015	6925		Total	7968	6456	7309
	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche								
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	5471	4745	5361					
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]					
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat								
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6048	4926	5986					
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	6109	5170	6062					
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	6279	5229	5839					
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	6274	5362	6251					
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	5726	4698	5370					

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 42: Salaires bruts selon le niveau de compétence, économie totale

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	5928	4835	5423
Tâches pratiques	5927	5286	5638
Tâches pratiques complexes	7938	6750	7322
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10479	8328	9695
Valeurs manquantes	9617	7710	8874
Total	7968	6456	7309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 43: Salaires bruts selon le taux d'occupation, économie totale

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps (≥ 90%)	8 102	6 659	7 677
Temps partiel 1 (50 – 89%)	7 274	6 467	6 678
Temps partiel 2 (< 50%)	6 769	5 876	6 074
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 44: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), économie totale

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
≥ 90%	8 102	6 659	7 677
80 – 89%	7 579	6 730	7 006
70 – 79%	6 941	6 485	6 602
50 – 69%	6 999	6 265	6 419
< 50%	6 769	5 876	6 074
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 45: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, économie totale

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 employé(e)s	7 316	5 994	6 736
20 – 49 employé(e)s	7 585	6 289	7 095
50 – 249 employé(e)s	7 737	6 338	7 140
250 – 999 employé(e)s	8 324	6 769	7 674
1000 employé(e)s ou plus	8 884	6 844	7 890
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 46: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), économie totale

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 50 employé(e)s	7 417	6 088	6 862
≥ 50 employé(e)s	8 287	6 645	7 553
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 47: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), économie totale

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 100 employé(e)s	7 463	6 129	6 907
≥ 100 employé(e)s	8 423	6 712	7 649
Total	7 968	6 456	7 309

Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

D.2 Secteur privé

Tableau 48: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, secteur privé

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	7 776	6 117	7 105	-1 659	-21,3%
2014	7 661	6 166	7 046	-1 495	-19,5%
2016	7 798	6 266	7 148	-1 532	-19,6%
2018	7 899	6 354	7 242	-1 545	-19,6%

Source: ESS 2012–2018, secteur privé. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Tableau 49: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
	2^e secteur (industrie et commerce)					
8, 9	Industries extractives	0,2%	0,0%	0,1%	10,6%	-3,0%
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	2,7%	2,6%	2,7%	41,9%	-19,1%
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	0,3%	0,5%	0,4%	57,5%	-28,9%
18	Imprimerie	0,4%	0,4%	0,4%	37,7%	-21,2%
19, 20, 21	Industrie chimique	2,7%	2,0%	2,4%	35,6%	-8,4%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	9,2%	4,6%	7,2%	27,3%	-21,7%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	8,2%	3,1%	6,1%	21,8%	-15,9%
35	Production et distribution d'électricité	0,8%	0,2%	0,6%	17,8%	-16,3%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	0,5%	0,1%	0,4%	15,6%	-2,4%
41, 42, 43	Construction	13,8%	2,3%	8,9%	10,8%	-8,5%
	3^e secteur (services)					
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	9,3%	6,1%	8,0%	32,8%	-9,9%
47	Commerce de détail	4,9%	13,2%	8,4%	66,8%	-17,7%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	6,7%	3,4%	5,3%	27,3%	-9,2%
55, 56	Hébergement et restauration	4,4%	6,4%	5,3%	51,7%	-8,1%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	5,5%	2,8%	4,3%	27,2%	-23,8%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	5,4%	5,7%	5,5%	43,7%	-33,4%
68	Activités immobilières	0,8%	1,3%	1,0%	55,5%	-22,7%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8,2%	8,3%	8,2%	43,0%	-26,6%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	7,9%	6,9%	7,5%	39,5%	-15,2%
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]	[]	[]
85	Enseignement	0,8%	1,8%	1,3%	62,1%	-13,5%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	4,7%	23,1%	12,5%	78,4%	-19,1%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	1,1%	1,4%	1,3%	47,4%	-16,6%
94, 95, 96	Autres activités de services	1,6%	3,6%	2,4%	62,9%	-21,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 50: Salaires bruts selon la branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2° secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	6843	6639	6822
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	6419	5193	5905
13, 14, 15	Fabrication de textiles/ industrie du cuir	6662	4736	5555
18	Imprimerie	7067	5566	6501
19, 20, 21	Industrie chimique	10531	9650	10217
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	8024	6285	7550
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	6826	5741	6589
35	Production et distribution d'électricité	9448	7910	9175
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	6661	6501	6636
41, 42, 43	Construction	6783	6208	6721
3° secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	8279	7457	8009
47	Commerce de détail	6142	5055	5415
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	6440	5845	6278
55, 56	Hébergement et restauration	4943	4542	4736
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	10226	7788	9564
64, 65, 66	Services financiers et assurances	12879	8579	11001
68	Activités immobilières	8708	6728	7608
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10561	7748	9350
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6092	5169	5728
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]
85	Enseignement	8479	7331	7766
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	7944	6426	6753
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	7504	6261	6915
94, 95, 96	Autres activités de services	7961	6265	6894
Total		7899	6354	7242

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 51: Emplois et écarts salariaux selon la grande région, secteur privé

Grande région	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Région lémanique (VD, VS, GE)	16,9%	17,2%	17,0%	43,0%	-15,7%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	20,4%	21,1%	20,7%	43,4%	-18,1%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	13,5%	12,9%	13,3%	41,3%	-18,2%
Zurich (ZH)	23,2%	25,1%	24,0%	44,5%	-25,1%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12,5%	11,2%	11,9%	39,9%	-18,2%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9,3%	8,7%	9,1%	40,8%	-19,3%
Tessin (TI)	4,1%	3,9%	4,0%	40,8%	-20,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 52: Salaires bruts selon la grande région, secteur privé

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	7974	6720	7435
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7374	6041	6796
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	8110	6630	7498
Zurich (ZH)	8901	6667	7908
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7077	5789	6563
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7847	6330	7227
Tessin (TI)	6477	5161	5940
Total	7899	6354	7242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 53: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge, secteur privé

Groupe d'âge	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 30 ans	17,4%	20,5%	18,7%	46,5%	-6,3%
30 - 49 ans	52,0%	49,9%	51,1%	41,6%	-17,0%
≥ 50 ans	30,6%	29,6%	30,1%	41,7%	-26,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 54: Salaires bruts selon le groupe d'âge, secteur privé

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5 476	5 129	5 314
30 – 49 ans	8 042	6 674	7 474
≥ 50 ans	9 038	6 662	8 047
Total	7 899	6 354	7 242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 55: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation, secteur privé

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Haute école universitaire (UNI, EPF)	11,1%	9,4%	10,3%	38,6%	-24,9%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	6,8%	5,4%	6,2%	37,1%	-24,4%
Formation professionnelle supérieure	12,4%	10,3%	11,5%	38,0%	-19,4%
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,4%	0,8%	0,6%	55,4%	-12,0%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3,2%	4,1%	3,5%	48,8%	-15,7%
Apprentissage complet	45,7%	48,7%	47,0%	44,1%	-13,1%
Formation professionnelle acquise en entreprise	5,8%	4,9%	5,4%	38,6%	-13,8%
Scolarité obligatoire	11,4%	14,2%	12,6%	48,0%	-16,3%
Valeurs manquantes	3,3%	2,3%	2,9%	34,2%	-11,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 56: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, secteur privé

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	13 036	9 788	11 783
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	10 631	8 038	9 668
Formation professionnelle supérieure	9 478	7 636	8 777
Brevet d'enseignement de divers degrés	7 538	6 633	7 037
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	7 426	6 261	6 858
Apprentissage complet	6 712	5 831	6 324
Formation professionnelle acquise en entreprise	5 739	4 945	5 433
Scolarité obligatoire	5 673	4 747	5 228
Valeurs manquantes	7 529	6 703	7 246
Total	7 899	6 354	7 242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 57: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil, secteur privé

État civil	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Célibataire	38,8%	38,3%	38,6%	42,2%	-7,1%
Marié	52,9%	47,8%	50,7%	40,1%	-26,4%
Autres	8,4%	13,9%	10,7%	55,2%	-21,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 58: Salaires bruts selon l'état civil, secteur privé

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	6 687	6 210	6 486
Marié	8 739	6 434	7 814
Autres	8 211	6 473	7 252
Total	7 899	6 354	7 242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 59: Emplois et écarts salariaux selon la nationalité/ statut de séjour, secteur privé

Nationalité/ statut de séjour	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Suisses/ Suissesses	61,1%	68,9%	64,4%	45,5%	-22,2%
Permis de courte durée (Cat. L)	1,2%	0,4%	0,9%	22,2%	-14,6%
Permis de séjour (Cat. B)	9,2%	8,0%	8,7%	39,2%	-14,9%
Permis d'établissement (Cat. C)	18,3%	15,9%	17,3%	39,0%	-18,0%
Frontaliers/ frontalières (Cat. G)	9,7%	6,5%	8,4%	33,2%	-13,0%
Autres	0,5%	0,3%	0,4%	28,8%	-1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 60: Salaires bruts selon la nationalité/ statut de séjour, secteur privé

Nationalité/ statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/ Suissesses	8269	6430	7432
Permis de courte durée (Cat. L)	5652	4829	5469
Permis de séjour (Cat. B)	7355	6259	6925
Permis d'établissement (Cat. C)	7541	6185	7011
Frontaliers/ frontalières (Cat. G)	7144	6215	6836
Autres	5605	5538	5586
Total	7899	6354	7242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 61: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Cadre supérieur	9,4%	3,9%	7,1%	23,8%	-25,7%
Cadre moyen	7,9%	5,2%	6,7%	32,7%	-20,4%
Cadre inférieur	9,5%	7,6%	8,7%	37,1%	-15,1%
Responsable de l'exécution de travaux	7,6%	6,6%	7,2%	39,2%	-11,4%
Sans fonction de cadre	65,6%	76,6%	70,3%	46,4%	-10,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 62: Salaires bruts selon la position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	12780	9497	12000
Cadre moyen	12426	9887	11596
Cadre inférieur	9444	8017	8915
Responsable de l'exécution de travaux	7801	6911	7452
Sans fonction de cadre	6445	5740	6118
Total	7899	6354	7242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 63: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions, secteur privé

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	3,9%	1,4%	2,8%	21,3%	-25,5%
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	2,3%	1,7%	2,1%	35,6%	-22,6%
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	1,8%	0,9%	1,4%	27,7%	-17,3%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0,4%	0,6%	0,5%	53,0%	-20,1%
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	2,6%	1,6%	2,2%	31,9%	-15,4%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	3,1%	1,1%	2,2%	21,5%	-20,4%
22	Spécialistes de la santé	0,8%	2,2%	1,4%	65,7%	-30,5%
23	Spécialistes de l'enseignement	0,5%	1,3%	0,8%	67,1%	-10,3%
24	Spécialistes en administration d'entreprises	3,4%	3,1%	3,2%	40,4%	-14,9%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2,9%	0,5%	1,9%	11,5%	-13,0%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	1,2%	2,0%	1,5%	55,2%	-15,5%
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,8%	0,6%	0,8%	36,2%	-18,6%
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7,1%	1,5%	4,7%	13,8%	-14,1%
32	Professions intermédiaires de santé	0,8%	6,8%	3,4%	86,0%	-6,4%
33	Professions intermédiaires, finances et administration	3,6%	7,8%	5,4%	61,3%	-23,2%
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	1,1%	1,8%	1,4%	54,5%	-11,4%
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	1,0%	0,6%	0,8%	30,6%	-18,1%
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	2,3%	2,8%	2,5%	47,3%	-22,4%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1,4%	8,1%	4,2%	81,4%	-14,4%
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,3%	1,3%	0,7%	74,8%	-3,0%
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	2,0%	1,2%	1,7%	29,7%	0,9%
44	Autres employé(e)s de type administratif	0,5%	0,7%	0,6%	53,5%	2,0%
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	0,0%	0,0%	0,0%	42,8%	-8,8%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	3,9%	7,7%	5,5%	59,2%	-7,5%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	2,9%	8,7%	5,4%	69,0%	-25,6%
53	Personnel soignant	0,5%	5,6%	2,7%	89,0%	-5,2%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	1,1%	0,4%	0,8%	20,9%	-2,4%
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	0,1%	0,5%	0,3%	84,7%	8,4%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0,6%	0,1%	0,4%	15,1%	-13,7%
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6,8%	0,5%	4,1%	5,0%	-20,0%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	4,5%	0,3%	2,7%	5,1%	-15,2%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0,6%	0,6%	0,6%	41,9%	-16,8%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	2,2%	0,1%	1,3%	2,6%	-14,2%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	2,2%	1,5%	1,9%	34,6%	-18,0%
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	0,2%	0,0%	0,1%	10,3%	-15,0%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	1,7%	1,0%	1,4%	29,3%	-22,0%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	1,3%	0,5%	0,9%	22,2%	-25,2%
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	3,9%	0,3%	2,4%	5,3%	-6,6%
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0,6%	3,8%	2,0%	81,7%	-6,7%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	3,1%	1,3%	2,3%	24,3%	-17,4%
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	0,3%	0,2%	0,2%	32,9%	-8,8%
90	Professions élémentaires – attribution impossible	3,3%	3,2%	3,2%	42,3%	-15,9%
	Valeurs manquantes	16,1%	13,8%	15,2%	38,8%	-20,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 64: Salaires bruts selon le groupe de professions, secteur privé

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Professions militaires				
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Dir. généraux/ ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	12 653	9 426	11 966
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	12 690	9 825	11 671
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	10 407	8 603	9 908
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	6 766	5 407	6 046
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	10 231	8 652	9 727
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	9 065	7 216	8 669
22	Spécialistes de la santé	12 019	8 354	9 613
23	Spécialistes de l'enseignement	8 495	7 624	7 910
24	Spécialistes en administration d'entreprises	8 918	7 585	8 379
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9 908	8 619	9 760
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	9 533	8 060	8 720
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	10 547	8 588	9 838
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7 472	6 417	7 327
32	Professions intermédiaires de santé	7 065	6 610	6 674
33	Professions intermédiaires, finances et administration	8 923	6 851	7 653
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	7 265	6 434	6 812
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	7 139	5 847	6 744
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	8 443	6 554	7 549
Employé(e)s de type administratif				
41	Employé(e)s de bureau	7 119	6 096	6 286
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	5 521	5 353	5 395
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	5 597	5 650	5 613
44	Autres employé(e)s de type administratif	5 708	5 824	5 770
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	6 252	5 699	6 016
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				
51	Personnel des services directs aux particuliers	4 961	4 591	4 742
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	6 479	4 824	5 338
53	Personnel soignant	5 757	5 460	5 492
54	Personnel des services de protection et de sécurité	5 299	5 170	5 272
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	6 528	7 076	6 992
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche				
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	5 457	4 712	5 345
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat				
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6 043	4 837	5 983
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	6 074	5 153	6 027
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	6 274	5 218	5 831
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	6 253	5 362	6 230
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	5 721	4 692	5 364
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	6 168	5 242	6 072
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage				
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	5 965	4 652	5 580
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	5 926	4 432	5 594
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de lavage et de manœuvre	5 581	5 214	5 562
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions élémentaires				
91	Aides de ménage	4572	4264	4320
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	5654	4669	5415
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	4729	4315	4593
90	Professions élémentaires – attribution impossible	6546	5504	6105
	Valeurs manquantes	9668	7730	8916
	Total	7899	6354	7242

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 65: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence, secteur privé

Niveau de compétence	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Tâches simples	7,5%	8,6%	8,0%	45,9%	-18,6%
Tâches pratiques	36,7%	39,1%	37,7%	44,1%	-11,2%
Tâches pratiques complexes	15,9%	21,3%	18,2%	49,7%	-15,8%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	23,8%	17,2%	21,0%	34,9%	-21,2%
Valeurs manquantes	16,1%	13,8%	15,2%	38,8%	-20,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 66: Salaires bruts selon le niveau de compétence, secteur privé

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	5885	4792	5383
Tâches pratiques	5880	5224	5590
Tâches pratiques complexes	7890	6642	7270
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10453	8242	9682
Valeurs manquantes	9668	7730	8916
Total	7899	6354	7242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 67: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation, secteur privé

Taux d'occupation	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Plein temps (≥ 90%)	86,5%	47,0%	69,7%	28,7%	-18,1%
Temps partiel 1 (50–89%)	9,8%	35,6%	20,7%	72,9%	-11,2%
Temps partiel 2 (< 50%)	3,7%	17,4%	9,5%	77,7%	-12,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 68: Salaires bruts selon le taux d'occupation, secteur privé

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps (≥ 90%)	8041	6587	7623
Temps partiel 1 (50–89%)	7133	6332	6549
Temps partiel 2 (< 50%)	6612	5770	5958
Total	7899	6354	7242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 69: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation (détaillé), secteur privé

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	86,5%	47,0%	69,7%	28,7%	-18,1%
80-89%	4,7%	12,6%	8,1%	66,3%	-11,3%
70-79%	1,5%	5,4%	3,1%	73,3%	-7,1%
50-69%	3,6%	17,5%	9,5%	78,3%	-10,4%
< 50%	3,7%	17,4%	9,5%	77,7%	-12,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 70: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), secteur privé

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	8 041	6 587	7 623		
80-89%	7 450	6 606	6 890		
70-79%	6 803	6 323	6 452		
50-69%	6 849	6 137	6 291		
< 50%	6 612	5 770	5 958		
Total	7 899	6 354	7 242		

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 71: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	24,4%	25,7%	24,9%	43,9%	-18,1%
20-49 employé(e)s	14,6%	11,9%	13,4%	37,6%	-17,3%
50-249 employé(e)s	25,7%	24,5%	25,2%	41,3%	-18,0%
250-999 employé(e)s	17,3%	16,0%	16,7%	40,7%	-18,9%
1000 employé(e)s ou plus	18,0%	21,9%	19,7%	47,3%	-25,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 72: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	7 313	5 986	6 731		
20-49 employé(e)s	7 577	6 269	7 086		
50-249 employé(e)s	7 719	6 333	7 146		
250-999 employé(e)s	8 263	6 702	7 627		
1000 employé(e)s ou plus	8 859	6 600	7 791		
Total	7 899	6 354	7 242		

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 73: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 50), secteur privé

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	38,9%	37,6%	38,4%	41,7%	-18,0%
≥ 50 employé(e)s	61,1%	62,4%	61,6%	43,1%	-20,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 74: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), secteur privé

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Salaire brut			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	7 412	6 075	6 855		
≥ 50 employé(e)s	8 209	6 521	7 482		
Total	7 899	6 354	7 242		

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 75: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 100), secteur privé

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 100 employé(e)s	50,3%	48,1%	49,4%	41,5%	-17,9%
≥ 100 employé(e)s	49,7%	51,9%	50,6%	43,6%	-21,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	42,5%	-19,6%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 76: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), secteur privé

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 100 employé(e)s	7 457	6 119	6 902
≥ 100 employé(e)s	8 346	6 572	7 573
Total	7 899	6 354	7 242

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 77: Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, sect. privé

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2° secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives									
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	1 646	1 584	1 595	3 947	3 287	3 426	5 910	4 767	5 557
Fabrication de textiles/industrie du cuir							6 064	4 272	5 216
Imprimerie				4 206	3 390	3 617	6 348	4 901	5 964
Industrie chimique				6 582	5 541	5 724	9 297	8 800	9 151
Fabrication de machines et équipements	2 331	1 938	2 034	4 972	3 963	4 335	7 130	5 476	6 762
Autres industries manufacturières	2 060	1 717	1 810	4 242	3 651	3 871	6 169	5 017	5 990
Production et distribution d'électricité				6 105	4 884	5 388	8 407	7 155	8 270
Production et distribution d'eau/assainissement				4 086	3 942	4 013	6 220	5 994	6 197
Construction	2 207	1 681	1 842	4 597	3 495	4 124	6 094	5 581	6 067
3° secteur (services)									
Commerce et réparation automobiles et motocycles	2 087	1 810	1 868	4 362	4 165	4 219	7 563	7 135	7 459
Commerce de détail	1 595	1 584	1 586	3 597	3 068	3 142	5 741	4 739	5 230
Transports et entreposage	1 550	1 552	1 551	3 960	3 595	3 744	5 977	5 363	5 872
Hébergement et restauration	1 464	1 446	1 451	2 871	2 843	2 851	4 704	4 248	4 521
Information et communication	2 445	2 008	2 165	5 816	4 704	5 248	9 216	7 081	8 802
Services financiers et assurances	2 627	2 341	2 402	6 832	5 152	5 518	11 614	7 858	10 333
Activités immobilières	2 247	1 863	1 978	5 156	4 189	4 394	7 854	6 042	7 033
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2 491	1 946	2 075	5 686	4 640	4 974	9 742	7 306	8 950
Activités de services administratifs et de soutien	1 767	1 418	1 530	3 936	3 290	3 628	5 888	5 319	5 741
Administrations publiques et défense									
Enseignement	2 686	2 306	2 415	5 032	4 479	4 616	7 472	6 125	6 829
Santé humaine et action sociale	2 366	2 017	2 048	4 906	3 979	4 102	7 298	5 630	6 229
Arts, spectacles et activités récréatives	1 766	1 592	1 652	3 912	3 876	3 889	7 203	5 972	6 797
Autres activités de services	2 003	1 808	1 855	4 810	4 009	4 213	7 284	5 387	6 323
Total	1 952	1 760	1 803	4 613	3 877	4 076	7 239	5 931	6 864

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 78: Salaire net par taux d'occupation et position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	2974	2220	2 599	6649	5250	5 868	11 575	9 074	11 146
Cadre moyen	2982	2369	2 533	6962	5537	5 975	11 145	9 423	10 733
Cadre inférieur	2389	2 139	2 187	5 737	4 945	5 166	8 507	7 400	8 210
Responsable de l'exécution de travaux	2 317	1 995	2 059	4 944	4 312	4 483	7 045	6 277	6 821
Sans fonction de cadre	1 764	1 697	1 711	4 108	3 595	3 728	5 902	5 163	5 673
Total	1 952	1 760	1 803	4 613	3 877	4 076	7 239	5 931	6 864

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 79: Paiements exceptionnels par branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
2° secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	131	1,4%	150	1,6%	133	1,4%
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	187	2,0%	88	1,2%	145	1,7%
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	225	2,4%	72	1,3%	137	1,8%
18	Imprimerie	119	1,3%	71	1,2%	101	1,3%
19, 20, 21	Industrie chimique	919	6,2%	790	5,8%	873	6,0%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	381	3,5%	199	2,4%	332	3,2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	197	2,0%	112	1,6%	179	1,9%
35	Production et distribution d'électricité	679	5,1%	369	3,5%	624	4,8%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	171	1,9%	147	1,5%	167	1,8%
41, 42, 43	Construction	120	1,2%	107	1,1%	118	1,2%
3° secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	564	4,3%	375	3,2%	502	3,9%
47	Commerce de détail	135	1,6%	55	0,9%	82	1,2%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	188	1,9%	122	1,7%	170	1,9%
55, 56	Hébergement et restauration	55	0,7%	26	0,4%	40	0,5%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	731	5,1%	331	3,2%	622	4,6%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1 866	9,9%	628	5,3%	1 325	7,9%
68	Activités immobilières	460	3,2%	148	1,6%	287	2,3%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	936	5,3%	356	2,9%	686	4,2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	127	1,1%	79	0,9%	108	1,0%
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]	[]	[]	[]
85	Enseignement	173	1,1%	52	0,5%	98	0,8%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	166	1,1%	39	0,4%	66	0,6%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	194	1,8%	81	0,9%	140	1,4%
94, 95, 96	Autres activités de services	129	1,1%	64	0,9%	88	1,0%
	Total	424	3,0%	166	1,6%	314	2,4%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 80: Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
Cadre supérieur	1 381	6,4%	587	3,4%	1 192	5,6%
Cadre moyen	1 356	7,4%	694	4,2%	1 140	6,4%
Cadre inférieur	640	4,9%	370	3,2%	539	4,3%
Responsable de l'exécution de travaux	317	3,0%	216	2,3%	277	2,7%
Sans fonction de cadre	156	1,7%	84	1,1%	123	1,5%
Total	424	3,0%	166	1,6%	314	2,4%

Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

D.3 Secteur public

Tableau 81: Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012–2018, secteur public

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	8933	7454	8 168	-1 478	-16,5%
2014	8784	7327	8 008	-1 457	-16,6%
2016	8966	7468	8 159	-1 498	-16,7%
2018	8922	7304	8 029	-1 618	-18,1%

Source: ESS 2012–2018, secteur public. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Tableau 82: Emplois et écarts salariaux selon la branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
	2^e secteur (industrie et commerce)					
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	6,0%	1,0%	3,3%	17,4%	-8,9%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	2,6%	0,3%	1,3%	12,1%	-5,5%
41, 42, 43	Construction	[]	[]	[]	[]	[]
	3^e secteur (services)					
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	[]	[]	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	23,2%	4,2%	12,7%	18,1%	-6,9%
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	11,9%	8,7%	10,1%	47,4%	-30,9%
68	Activités immobilières	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,9%	1,5%	2,1%	38,0%	-12,8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	[]	[]	[]	[]	[]
84	Administrations publiques et défense	1,7%	1,8%	1,8%	55,6%	-18,5%
85	Enseignement	21,8%	16,0%	18,6%	47,5%	-11,5%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	28,0%	65,3%	48,6%	74,2%	-18,3%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0,5%	0,5%	0,5%	55,7%	-10,3%
94, 95, 96	Autres activités de services	0,3%	0,4%	0,3%	56,1%	-16,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 83: Salaires bruts selon la branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2^e secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles/ industrie du cuir	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	8629	7864	8495
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/ assainissement	7737	7314	7686
41, 42, 43	Construction	[]	[]	[]
3^e secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	8267	7697	8164
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	11404	7886	9735
68	Activités immobilières			
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9155	7980	8709
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	[]	[]	[]
84	Administrations publiques et défense	9884	8058	8869
85	Enseignement	8869	7850	8385
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	8593	7021	7427
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	8223	7378	7752
94, 95, 96	Autres activités de services	9280	7718	8404
Total		8922	7304	8029

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 84: Emplois et écarts salariaux selon la grande région, secteur public

Grande région	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Région lémanique (VD, VS, GE)	25,0%	26,7%	25,9%	56,9%	-15,4%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	24,9%	14,2%	19,0%	41,2%	-15,3%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	10,9%	11,0%	10,9%	55,4%	-18,9%
Zurich (ZH)	24,3%	23,9%	24,1%	54,7%	-17,2%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7,3%	11,5%	9,6%	66,2%	-23,5%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	4,9%	9,0%	7,1%	69,6%	-31,4%
Tessin (TI)	2,8%	3,7%	3,3%	62,3%	-17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 85: Salaires bruts selon la grande région, secteur public

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	9037	7650	8248
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	8575	7264	8035
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	9103	7379	8147
Zurich (ZH)	8982	7436	8136
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	9125	6983	7707
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9621	6596	7517
Tessin (TI)	8000	6611	7134
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 86: Emplois et écarts salariaux selon le groupe d'âge, secteur public

Groupe d'âge	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 30 ans	14,6%	17,7%	16,3%	59,9%	0,6%
30-49 ans	49,9%	50,1%	50,0%	55,3%	-14,4%
≥ 50 ans	35,4%	32,1%	33,6%	52,8%	-25,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 87: Salaires bruts selon le groupe d'âge, secteur public

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5 733	5 769	5 754
30 – 49 ans	8 845	7 572	8 141
≥ 50 ans	10 347	7 732	8 967
Total	8 922	7 304	8 029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 88: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de formation, secteur public

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Haute école universitaire (UNI, EPF)	29,1%	18,5%	23,3%	44,0%	-15,9%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	9,7%	10,9%	10,4%	58,0%	-19,4%
Formation professionnelle supérieure	14,5%	17,1%	15,9%	59,2%	-15,8%
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,7%	0,9%	0,8%	60,9%	-12,1%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3,9%	3,8%	3,8%	54,8%	-13,3%
Apprentissage complet	30,5%	33,0%	31,9%	57,1%	-13,6%
Formation professionnelle acquise en entreprise	3,7%	3,5%	3,6%	54,1%	-21,0%
Scolarité obligatoire	5,5%	7,2%	6,5%	61,5%	-16,9%
Valeurs manquantes	2,4%	5,0%	3,8%	72,5%	-25,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 89: Salaires bruts selon le niveau de formation achevée, secteur public

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	10 535	8 866	9 801
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	9 996	8 055	8 871
Formation professionnelle supérieure	9 465	7 974	8 582
Brevet d'enseignement de divers degrés	10 201	8 970	9 451
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	8 058	6 988	7 472
Apprentissage complet	7 466	6 452	6 886
Formation professionnelle acquise en entreprise	7 457	5 894	6 612
Scolarité obligatoire	6 360	5 288	5 701
Valeurs manquantes	9 448	7 047	7 707
Total	8 922	7 304	8 029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 90: Emplois et écarts salariaux selon l'état civil, secteur public

État civil	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Célibataire	37,3%	38,8%	38,1%	56,1%	-4,5%
Marié	54,0%	47,1%	50,2%	51,8%	-24,5%
Autres	8,6%	14,1%	11,6%	66,8%	-21,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 91: Salaires bruts selon l'état civil, secteur public

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	7 405	7 069	7 216
Marié	9 891	7 471	8 638
Autres	9 414	7 392	8 063
Total	8 922	7 304	8 029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 92: Emplois et écarts salariaux selon la nationalité/ statut de séjour, secteur public

Nationalité/ statut de séjour	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Suisses/ Suissesses	70,8%	72,0%	71,5%	55,6%	-20,8%
Permis de courte durée (Cat. L)	0,5%	0,3%	0,4%	41,9%	-2,2%
Permis de séjour (Cat. B)	9,7%	7,5%	8,5%	48,8%	-3,8%
Permis d'établissement (Cat. C)	12,7%	13,6%	13,2%	56,9%	-17,9%
Frontaliers/ frontalières (Cat. G)	6,0%	6,4%	6,2%	56,7%	-8,1%
Autres	0,2%	0,2%	0,2%	51,7%	-2,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 93: Salaires bruts selon la nationalité/ statut de séjour, secteur public

Nationalité/ statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/ Suissesses	9 256	7 328	8 184
Permis de courte durée (Cat. L)	6 705	6 555	6 642
Permis de séjour (Cat. B)	6 925	6 662	6 796
Permis d'établissement (Cat. C)	8 841	7 256	7 939
Frontaliers/ frontalières (Cat. G)	8 648	7 947	8 250
Autres	6 943	6 779	6 858
Total	8 922	7 304	8 029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 94: Emplois et écarts salariaux selon la position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Cadre supérieur	4,5%	1,3%	2,7%	25,7%	-21,9%
Cadre moyen	9,0%	4,6%	6,5%	38,6%	-19,2%
Cadre inférieur	9,4%	6,4%	7,7%	45,5%	-11,8%
Responsable de l'exécution de travaux	10,9%	7,4%	9,0%	45,5%	-16,7%
Sans fonction de cadre	66,3%	80,5%	74,1%	59,9%	-8,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 95: Salaires bruts selon la position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	17 078	13 331	16 117
Cadre moyen	13 464	10 881	12 468
Cadre inférieur	10 182	8 980	9 635
Responsable de l'exécution de travaux	9 503	7 920	8 783
Sans fonction de cadre	7 484	6 818	7 085
Total	8 922	7 304	8 029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 96: Emplois et écarts salariaux selon le groupe de professions, secteur public

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	1,4%	0,7%	1,0%	39,7%	-21,3%
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	1,1%	0,8%	0,9%	44,9%	-29,7%
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	2,6%	1,6%	2,0%	42,9%	-9,6%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]	[]	[]	[]	[]
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	2,7%	1,1%	1,8%	33,3%	-14,4%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	1,5%	0,3%	0,8%	18,2%	-7,7%
22	Spécialistes de la santé	6,8%	8,8%	7,9%	61,5%	-27,8%
23	Spécialistes de l'enseignement	7,1%	4,7%	5,7%	44,9%	-19,2%
24	Spécialistes en administration d'entreprises	3,2%	2,2%	2,6%	45,1%	-15,6%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2,7%	0,3%	1,4%	11,7%	-7,0%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	1,5%	2,9%	2,3%	70,6%	-9,5%
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	5,4%	3,3%	4,2%	43,1%	-4,7%
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	5,9%	1,6%	3,5%	24,6%	-7,0%
32	Professions intermédiaires de santé	5,4%	19,6%	13,3%	81,7%	-2,5%
33	Professions intermédiaires, finances et administration	3,8%	6,9%	5,5%	69,1%	-24,2%
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,7%	1,0%	0,9%	63,3%	-8,8%
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	[]	[]	[]	[]	[]
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	4,0%	4,0%	4,0%	55,3%	-23,6%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1,6%	5,6%	3,8%	81,2%	-5,2%
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,2%	0,6%	0,4%	81,2%	-7,6%
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	1,2%	0,4%	0,8%	28,6%	-1,4%
44	Autres employé(e)s de type administratif	[]	[]	[]	[]	[]
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	4,4%	5,2%	4,9%	59,4%	-17,6%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s					
53	Personnel soignant	2,2%	11,7%	7,4%	86,7%	-5,1%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0,9%	0,2%	0,5%	20,8%	-10,2%
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attr. impossible	0,6%	0,9%	0,8%	64,4%	1,9%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	[]	[]	[]	[]	[]
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0,8%	0,6%	0,7%	45,5%	-17,1%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]	[]	[]	[]	[]
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	[]	[]	[]	[]	[]
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	[]	[]	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0,4%	0,3%	0,4%	48,8%	-28,5%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	[]	[]	[]	[]	[]
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	5,9%	0,5%	2,9%	9,4%	-7,6%
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0,7%	1,7%	1,3%	73,9%	-14,5%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	[]	[]	[]	[]	[]
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	[]	[]	[]	[]	[]
90	Professions élémentaires – attribution impossible	2,5%	2,7%	2,6%	57,0%	-21,8%
	Valeurs manquantes	15,9%	9,0%	12,1%	41,1%	-16,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 97: Salaires bruts selon la profession exercée, secteur public

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions militaires				
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	12970	10208	11 873
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	13348	9383	11 568
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	9885	8933	9 477
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]	[]	[]
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	11302	9669	10 758
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	10123	9340	9 981
22	Spécialistes de la santé	12253	8846	10 159
23	Spécialistes de l'enseignement	11467	9266	10 479
24	Spécialistes en administration d'entreprises	9593	8097	8 918
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9808	9118	9 727
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	9145	8276	8 531
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	8437	8042	8 267
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	8029	7467	7 891
32	Professions intermédiaires de santé	7632	7439	7 475
33	Professions intermédiaires, finances et administration	9198	6976	7 663
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	7923	7227	7 483
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	[]	[]	[]
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	9559	7299	8 309
Employé(e)s de type administratif				
41	Employé(e)s de bureau	7280	6900	6 972
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	6540	6042	6 135

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	7088	6988	7 060
44	Autres employé(e)s de type administratif	[]	[]	[]
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	[]	[]	[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				
51	Personnel des services directs aux particuliers	6431	5301	5 759
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	[]	[]	[]
53	Personnel soignant	6159	5843	5 885
54	Personnel des services de protection et de sécurité	7508	6743	7 349
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attr. impossible	6616	6742	6 697
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche				
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	[]	[]	[]
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat				
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6708	5560	6 186
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	[]	[]	[]
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]	[]	[]
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]	[]	[]
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	[]	[]	[]
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	[]	[]	[]
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage				
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	7077	5063	6 094
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	[]	[]	[]
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	7491	6924	7 437
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions élémentaires				
91	Aides de ménage	5694	4866	5082
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	[]	[]	[]
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	[]	[]	[]
90	Professions élémentaires – attribution impossible	7597	5943	6654
	Valeurs manquantes	8898	7460	8306
	Total	8922	7304	8029

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 98: Emplois et écarts salariaux selon le niveau de compétence, secteur public

Niveau de compétence	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Tâches simples	4,9%	4,5%	4,6%	53,1%	-19,4%
Tâches pratiques	22,8%	26,7%	24,9%	59,1%	-13,4%
Tâches pratiques complexes	20,4%	33,2%	27,4%	66,7%	-13,3%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	36,1%	26,7%	30,9%	47,7%	-17,9%
Valeurs manquantes	15,9%	9,0%	12,1%	41,1%	-16,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 99: Salaires bruts selon le niveau de compétence, secteur public

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	6847	5520	6143
Tâches pratiques	6972	6041	6423
Tâches pratiques complexes	8449	7321	7696
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10708	8787	9792
Valeurs manquantes	8898	7460	8306
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 100: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation, secteur public

Taux d'occupation	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Plein temps (≥ 90%)	81,3%	41,3%	59,2%	38,5%	-18,4%
Temps partiel 1 (50-89%)	14,6%	46,7%	32,3%	79,7%	-14,7%
Temps partiel 2 (< 50%)	4,1%	12,0%	8,5%	78,4%	-18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 101: Salaires bruts selon le taux d'occupation, secteur public

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps (≥ 90%)	8995	7337	8356
Temps partiel 1 (50-89%)	8571	7315	7570
Temps partiel 2 (< 50%)	8719	7146	7486
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 102: Emplois et écarts salariaux selon le taux d'occupation (détaillé), secteur public

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	81,3%	41,3%	59,2%	38,5%	-18,4%
80-89%	7,8%	18,6%	13,7%	74,6%	-14,3%
70-79%	2,1%	7,4%	5,0%	81,5%	-9,9%
50-69%	4,8%	20,7%	13,5%	84,3%	-16,2%
< 50%	4,1%	12,0%	8,5%	78,4%	-18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 103: Salaires bruts selon le taux d'occupation (détaillé), secteur public

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
≥ 90%	8995	7337	8356
80-89%	8663	7425	7739
70-79%	8275	7458	7609
50-69%	8552	7165	7383
< 50%	8719	7146	7486
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 104: Emplois et écarts salariaux selon la classe de taille d'entreprise, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	2,0%	1,0%	1,5%	38,0%	-2,1%
20-49 employé(e)s	2,2%	2,0%	2,1%	53,2%	-12,2%
50-249 employé(e)s	9,1%	16,7%	13,3%	69,4%	-24,2%
250-999 employé(e)s	16,2%	15,3%	15,7%	53,7%	-20,3%
1000 employé(e)s ou plus	70,4%	65,0%	67,4%	53,2%	-16,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 105: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 employé(e)s	7691	7534	7631
20-49 employé(e)s	8278	7272	7743
50-249 employé(e)s	8441	6395	7022
250-999 employé(e)s	9217	7350	8214
1000 employé(e)s ou plus	8971	7524	8201
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 106: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 50), secteur public

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	4,2%	3,0%	3,6%	46,9%	-7,9%
≥ 50 employé(e)s	95,8%	97,0%	96,4%	55,5%	-18,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 107: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 50), secteur public

Classe de taille d'entreprise (+/- 50)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 50 employé(e)s	7994	7360	7697
≥ 50 employé(e)s	8963	7302	8041
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 108: Emplois et écarts salariaux selon la taille d'entreprise (+/- 100), secteur public

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 100 employé(e)s	7,4%	8,9%	8,2%	59,8%	-18,1%
≥ 100 employé(e)s	92,6%	91,1%	91,8%	54,8%	-18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	55,2%	-18,1%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 109: Salaires bruts selon la classe de taille d'entreprise (+/- 100), secteur public

Classe de taille d'entreprise (+/- 100)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 100 employé(e)s	8056	6598	7184
≥ 100 employé(e)s	8991	7373	8104
Total	8922	7304	8029

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 110: Salaire net par taux d'occupation et branche économique, secteur public

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2° secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives									
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac									
Fabrication de textiles/industrie du cuir									
Imprimerie									
Industrie chimique									
Fabrication de machines et équipements									
Autres industries manufacturières									
Production et distribution d'électricité				5606	4771	5103	7587	7141	7539
Production et distribution d'eau/assainissement									
Construction									
3° secteur (services)									
Commerce et réparation automobiles et motocycles									
Commerce de détail									
Transports et entreposage	2112	2077	2091	5472	4724	5085	7172	6566	7102
Hébergement et restauration									
Information et communication									
Services financiers et assurances	3359	2389	2558	6456	4814	5176	10218	7042	9120
Activités immobilières									
Activités spécialisées, scientifiques et techniques				6239	5349	5665	7976	6796	7644
Activités de services administratifs et de soutien									
Administrations publiques et défense				6654	4949	5252	8803	7120	8165
Enseignement	2371	2173	2248	5224	4782	4943	7857	6758	7490
Santé humaine et action sociale	2387	2190	2214	5120	4232	4334	7907	6289	6943
Arts, spectacles et activités récréatives									
Autres activités de services									
Total	2397	2191	2236	5368	4416	4609	7957	6492	7393

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 111: Salaire net par taux d'occupation et position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	[]	[]	[]	9170	6910	7854	15230	12605	14705
Cadre moyen	3450	3130	3255	7351	6355	6682	12070	9972	11469
Cadre inférieur	2976	2656	2773	6220	5657	5835	9005	7794	8591
Responsable de l'exécution de travaux	3094	2400	2571	5952	4802	5106	8286	6924	7875
Sans fonction de cadre	2096	2116	2112	4832	4185	4300	6612	5888	6306
Total	2397	2191	2236	5368	4416	4609	7957	6492	7393

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 112: Paiements exceptionnels par branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
2° secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	154	1,5%	105	1,1%	145	1,4%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	76	0,9%	50	0,6%	73	0,9%
41, 42, 43	Construction	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3° secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	[]	[]	[]	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	141	1,4%	87	0,9%	131	1,3%
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1560	9,6%	423	4,2%	1021	7,1%
68	Activités immobilières	[]	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	115	1,0%	59	0,6%	94	0,8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	[]	[]	[]	[]	[]	[]
84	Administrations publiques et défense	56	0,5%	19	0,2%	35	0,3%
85	Enseignement	33	0,3%	23	0,3%	28	0,3%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	213	1,0%	27	0,3%	75	0,5%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	12	0,1%	8	0,1%	10	0,1%
94, 95, 96	Autres activités de services	42	0,4%	27	0,4%	34	0,4%
	Total	304	2,0%	65	0,6%	172	1,3%

Remarque: Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 113: Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
Cadre supérieur	1716	6,4%	659	2,9%	1445	5,5%
Cadre moyen	1161	6,0%	252	1,6%	810	4,3%
Cadre inférieur	229	1,9%	85	0,8%	163	1,4%
Responsable de l'exécution de travaux	437	3,7%	173	1,7%	317	2,8%
Sans fonction de cadre	82	0,9%	34	0,4%	53	0,6%
Total	304	2,0%	65	0,6%	172	1,3%

Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

E. Tableaux du chapitre 5

E.1 Économie totale

Tableau 114: Résultats de l'estimation régressive, économie totale

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Âge-15	0,021	***	0,000	0,019	***	0,000
[(Âge-15) ²]/100	-0,026	***	0,001	-0,026	***	0,001
Années de service	0,002	***	0,000	0,003	***	0,000
Niveau de formation achevée – catégorie de référence: apprentissage complet						
Valeurs manquantes	0,027	*	0,013	0,061	***	0,011
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,271	***	0,007	0,246	***	0,005
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,182	***	0,005	0,155	***	0,005
Formation professionnelle supérieure	0,107	***	0,004	0,124	***	0,004
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,069	***	0,011	0,074	***	0,012
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,031	***	0,006	0,035	***	0,005
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0,062	***	0,005	-0,071	***	0,005
Scolarité obligatoire	-0,074	***	0,005	-0,092	***	0,004
Autres caractéristiques personnelles						
État civil – catégorie de référence: célibataire						
Marié	0,044	***	0,002	-0,026	***	0,002
Autres	0,018	***	0,003	-0,018	***	0,002
Nationalité/statut de séjour – catégorie de référence: Suisses/Suisseuses						
Permis de courte durée (Cat. L)	-0,032	**	0,011	-0,049	***	0,011
Permis de séjour (Cat. B)	-0,020	***	0,004	-0,014	***	0,003
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,014	***	0,003	-0,006	**	0,002
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	-0,044	***	0,003	-0,031	***	0,005
Autres	-0,039	***	0,009	-0,026	**	0,009
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle – catégorie de référence: sans fonction de cadre						
Cadre supérieur	0,339	***	0,007	0,227	***	0,011
Cadre moyen	0,292	***	0,008	0,250	***	0,007
Cadre inférieur	0,144	***	0,004	0,136	***	0,004
Responsable de l'exécution de travaux	0,077	***	0,004	0,076	***	0,004
Groupe professionnel – catégorie de référence: prof. interméd. techniques et non techniques – attr. impossible						
Valeurs manquantes	0,040	***	0,006	0,047	***	0,006
Professions militaires	-0,014		0,034	-0,067	***	0,013
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,105	***	0,009	0,122	***	0,013
Dir. de services administratifs et commerciaux	0,153	***	0,007	0,163	***	0,009
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,070	***	0,008	0,088	***	0,009
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0,069	***	0,011	-0,066	***	0,008
Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,070	***	0,006	0,112	***	0,008
Spécialistes des sciences techniques	-0,023	**	0,008	-0,037	***	0,010
Spécialistes de la santé	0,205	***	0,014	0,128	***	0,009
Spécialistes de l'enseignement	0,139	***	0,013	0,103	***	0,010
Spécialistes en administration d'entreprises	-0,022	***	0,006	0,036	***	0,006
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,086	***	0,013	0,124	***	0,019

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,013		0,010	0,079	***	0,008
Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,052	***	0,009	0,075	***	0,009
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0,015	*	0,007	-0,010		0,007
Professions intermédiaires de santé	0,037	**	0,013	0,075	***	0,008
Professions intermédiaires, finances et administration	0,003		0,007	0,015	*	0,006
Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,019	*	0,009	0,010		0,008
Technicien(ne)s de l'information et des communications	-0,050	***	0,008	-0,063	***	0,009
Employé(e)s de bureau	-0,044	**	0,014	-0,015	*	0,007
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0,142	***	0,014	-0,072	***	0,007
Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0,147	***	0,007	-0,085	***	0,009
Autres employé(e)s de type administratif	-0,230	***	0,018	-0,077	**	0,026
Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	-0,068		0,073	-0,046		0,040
Personnel des services directs aux particuliers	-0,081	***	0,008	-0,124	***	0,007
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	-0,038	***	0,007	-0,089	***	0,006
Personnel soignant	-0,063	***	0,008	-0,043	***	0,007
Personnel des services de protection et de sécurité	-0,154	***	0,016	-0,076	***	0,013
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	-0,042		0,024	0,037	***	0,010
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0,063	***	0,011	-0,063	***	0,017
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	-0,048	**	0,018	0,120	***	0,030
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0,022	*	0,009	-0,075	***	0,019
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0,056	***	0,007	-0,103	***	0,012
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0,059	***	0,010	-0,075	***	0,010
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0,040	***	0,009	-0,123	***	0,014
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0,075	***	0,008	-0,105	***	0,009
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	-0,072	***	0,009	-0,082	***	0,020
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0,101	***	0,007	-0,190	***	0,009
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0,078	***	0,009	-0,209	***	0,012
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0,124	***	0,009	-0,054	**	0,017
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	-0,081	***	0,011	-0,106	***	0,019
Aides de ménage	-0,260	***	0,013	-0,197	***	0,010
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0,122	***	0,014	-0,228	***	0,052
Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	-0,112	***	0,007	-0,190	***	0,009
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0,195	***	0,017	-0,219	***	0,012
Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	0,000			-0,256	***	0,022
Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	-0,261	***	0,025	-0,267	***	0,027
Professions élémentaires – attribution impossible	-0,095	***	0,009	-0,098	***	0,007
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise – catégorie de référence: 250 – 999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0,133	***	0,005	-0,093	***	0,005
20 – 49 employé(e)s	-0,065	***	0,005	-0,052	***	0,006
50 – 249 employé(e)s	-0,029	***	0,003	-0,028	***	0,003
1000 employé(e)s ou plus	0,020	**	0,007	0,014	**	0,005
Branche économique – catégorie de référence: transports et entreposage						
Industries extractives	0,055	***	0,013	0,065	*	0,032
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	-0,088	***	0,009	-0,063	***	0,013
Fabrication de textiles/industrie du cuir	-0,068	***	0,014	-0,104	***	0,021
Imprimerie	-0,011		0,015	-0,021		0,017

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Industrie chimique	0,180	***	0,021	0,260	***	0,028
Fabrication de machines et équipements	0,048	***	0,009	0,061	***	0,013
Autres industries manufacturières	0,011		0,009	0,013		0,014
Production et distribution d'électricité	0,121	***	0,013	0,166	***	0,015
Production et distribution d'eau/assainissement	0,049	**	0,016	0,074	***	0,018
Construction	0,069	***	0,009	0,032		0,018
Commerce et réparation automobiles et motocycles	0,068	***	0,009	0,115	***	0,014
Commerce de détail	-0,116	***	0,010	-0,103	***	0,012
Hébergement et restauration	-0,178	***	0,010	-0,076	***	0,013
Information et communication	0,127	***	0,014	0,090	***	0,015
Services financiers et assurances	0,226	***	0,011	0,158	***	0,013
Activités immobilières	0,080	***	0,010	0,094	***	0,013
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,113	***	0,009	0,109	***	0,013
Activités de services administratifs et de soutien	-0,014		0,012	-0,042	**	0,014
Administrations publiques et défense	0,192	***	0,013	0,198	***	0,014
Enseignement	-0,041	***	0,012	0,050	***	0,014
Santé humaine et action sociale	-0,032	***	0,009	0,029	*	0,012
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,027		0,014	-0,018		0,016
Autres activités de services	-0,043	***	0,010	0,011		0,013
Régions – catégorie de référence: Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	-0,026	***	0,006	-0,011	*	0,005
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0,051	***	0,005	-0,055	***	0,004
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	-0,023	***	0,005	-0,026	***	0,005
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0,056	***	0,005	-0,055	***	0,004
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0,026	***	0,006	-0,031	***	0,005
Tessin (TI)	-0,194	***	0,007	-0,204	***	0,010
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation – catégorie de référence: plein temps (90 – 150%)						
Temps partiel 1 (50 – 89%)	-0,012	***	0,003	0,017	***	0,002
Temps partiel 2 (< 50%)	-0,010		0,007	0,032	***	0,004
Type de contrat et type de salaires						
Salaire horaire (catégorie de référence: salaire mensuel)	0,026	***	0,008	0,005		0,004
Contrat collectif (catégorie de référence: contrat individuel)	0,001		0,004	-0,001		0,003
Valeurs manquantes (catégorie de référence: contrat individuel)	0,020		0,023	0,022		0,027
Indemnités (Dummy)	0,021	***	0,004	0,021	***	0,003
Prestations non périodiques (Dummy)	0,111	***	0,003	0,093	***	0,003
13e salaire (Dummy)	0,010		0,006	0,033	***	0,005
Contrat à durée déterminé	-0,044	***	0,008	-0,051	***	0,005
Constante						
Constante	8,453	***	0,012	8,542	***	0,019
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0,632			0,568		
Nombre d'observations N	844344			711643		
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1861243			1439795		

Remarque: Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 115: Décomposition par branche économique, économie totale

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
2^e secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	0,068 (0,038)		0,200 (0,097)	* (414)	-0,132 (0,097)	-195% (291)
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0,201 (0,008)	***	0,126 (0,006)	*** (4)	0,074 (0,008)	*** (3)
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	0,326 (0,033)	***	0,165 (0,011)	*** (10)	0,161 (0,031)	*** (6)
18	Imprimerie	0,228 (0,023)	***	0,130 (0,025)	*** (9)	0,097 (0,023)	*** (9)
19, 20, 21	Industrie chimique	0,090 (0,012)	***	0,075 (0,007)	*** (11)	0,014 (0,010)	*** (12)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	0,243 (0,007)	***	0,130 (0,005)	*** (3)	0,113 (0,006)	*** (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	0,171 (0,008)	***	0,148 (0,008)	*** (4)	0,022 (0,008)	** (4)
35	Production et distribution d'électricité	0,140 (0,014)	***	0,071 (0,014)	*** (9)	0,068 (0,015)	*** (8)
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/ assainissement	0,036 (0,014)	*	0,044 (0,015)	** (53)	-0,008 (0,017)	-22% (45)
41, 42, 43	Construction	0,096 (0,014)	***	0,143 (0,024)	*** (35)	-0,047 (0,023)	* (21)
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	0,087 (0,009)	***	0,079 (0,009)	*** (10)	0,009 (0,009)	10% (9)
47	Commerce de détail	0,167 (0,007)	***	0,096 (0,006)	*** (3)	0,071 (0,006)	*** (3)
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0,096 (0,010)	***	0,093 (0,010)	*** (14)	0,004 (0,013)	4% (11)
55, 56	Hébergement et restauration	0,071 (0,004)	***	0,035 (0,004)	*** (5)	0,036 (0,004)	*** (5)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	0,247 (0,010)	***	0,111 (0,006)	*** (4)	0,136 (0,010)	*** (3)
64, 65, 66	Services financiers et assurances	0,342 (0,007)	***	0,108 (0,006)	*** (2)	0,234 (0,007)	*** (1)
68	Activités immobilières	0,199 (0,008)	***	0,064 (0,009)	*** (3)	0,135 (0,009)	*** (4)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,259 (0,006)	***	0,065 (0,007)	*** (2)	0,194 (0,007)	*** (2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	0,152 (0,011)	***	0,090 (0,006)	*** (7)	0,063 (0,010)	*** (5)
84	Administrations publiques et défense	0,184 (0,017)	***	0,035 (0,011)	** (9)	0,148 (0,018)	*** (6)
85	Enseignement	0,113 (0,006)	***	0,069 (0,005)	*** (5)	0,044 (0,006)	*** (5)
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0,169 (0,005)	***	0,050 (0,005)	*** (3)	0,119 (0,005)	*** (3)

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0,131	***	0,067	***	51%	0,063	***	49%
		(0,012)		(0,008)		(8)	(0,012)		(6)
94, 95, 96	Autres activités de services	0,222	***	0,075	***	34%	0,147	***	66%
		(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(2)
Total		0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
		(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 116: Décomposition par grande région, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Région lémanique (VD, VS, GE)	0,120	***	0,063	***	53%	0,056	***	47%
	(0,007)		(0,005)		(6)	(0,007)		(4)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,177	***	0,076	***	43%	0,101	***	57%
	(0,007)		(0,004)		(4)	(0,007)		(2)
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0,173	***	0,086	***	50%	0,087	***	50%
	(0,007)		(0,006)		(4)	(0,007)		(3)
Zurich (ZH)	0,234	***	0,079	***	34%	0,154	***	66%
	(0,007)		(0,005)		(3)	(0,007)		(2)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,170	***	0,101	***	59%	0,069	***	41%
	(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(3)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,186	***	0,093	***	50%	0,093	***	50%
	(0,007)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Tessin (TI)	0,175	***	0,112	***	64%	0,063	***	36%
	(0,015)		(0,009)		(7)	(0,013)		(7)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 117: Décomposition par groupe d'âge, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 30 ans	0,055	***	0,033	***	60%	0,022	***	40%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(4)
30 – 49 ans	0,159	***	0,077	***	48%	0,082	***	52%
	(0,003)		(0,003)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 50 ans	0,257	***	0,100	***	39%	0,157	***	61%
	(0,004)		(0,005)		(2)	(0,006)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 118: Décomposition par niveau de formation achevée, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,234 *** (0,007)		0,077 *** (0,004)	33% (3)	0,157 *** (0,007)	67% (2)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,245 *** (0,006)		0,052 *** (0,006)	21% (2)	0,193 *** (0,007)	79% (2)
Formation professionnelle supérieure	0,183 *** (0,005)		0,061 *** (0,006)	34% (3)	0,122 *** (0,006)	66% (3)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,109 *** (0,018)		0,124 *** (0,015)	114% (17)	-0,015 (0,018)	-14% (18)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,136 *** (0,008)		0,067 *** (0,008)	50% (5)	0,068 *** (0,008)	50% (5)
Apprentissage complet	0,126 *** (0,003)		0,083 *** (0,003)	65% (2)	0,044 *** (0,003)	35% (2)
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,234 *** (0,007)		0,077 *** (0,004)	33% (3)	0,157 *** (0,007)	67% (2)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,245 *** (0,006)		0,052 *** (0,006)	21% (2)	0,193 *** (0,007)	79% (2)
Formation professionnelle supérieure	0,183 *** (0,005)		0,061 *** (0,006)	34% (3)	0,122 *** (0,006)	66% (3)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,109 *** (0,018)		0,124 *** (0,015)	114% (17)	-0,015 (0,018)	-14% (18)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,136 *** (0,008)		0,067 *** (0,008)	50% (5)	0,068 *** (0,008)	50% (5)
Apprentissage complet	0,126 *** (0,003)		0,083 *** (0,003)	65% (2)	0,044 *** (0,003)	35% (2)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0,149 *** (0,007)		0,093 *** (0,007)	62% (5)	0,057 *** (0,008)	38% (4)
Scolarité obligatoire	0,158 *** (0,006)		0,081 *** (0,005)	52% (4)	0,077 *** (0,007)	48% (3)
Valeurs manquantes	0,100 *** (0,016)		0,078 *** (0,010)	78% (15)	0,022 (0,015)	22% (13)
Total	0,178 *** (0,003)		0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 119: Décomposition par état civil, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Célibataire	0,061	***	0,035	***	57%	0,026	***	43%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(3)
Marié	0,262	***	0,096	***	37%	0,166	***	63%
	(0,004)		(0,004)		(1)	(0,005)		(1)
Autres	0,198	***	0,094	***	47%	0,104	***	53%
	(0,005)		(0,007)		(3)	(0,007)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 120: Décomposition par nationalité/statut de séjour, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Suisses/Suisseuses	0,209	***	0,083	***	40%	0,126	***	60%
	(0,003)		(0,003)		(1)	(0,003)		(1)
Permis de courte durée (Cat. L)	0,152	***	0,055	***	36%	0,097	***	64%
	(0,015)		(0,012)		(10)	(0,017)		(7)
Permis de séjour (Cat. B)	0,123	***	0,070	***	57%	0,052	***	43%
	(0,007)		(0,004)		(6)	(0,007)		(4)
Permis d'établissement (Cat. C)	0,174	***	0,083	***	47%	0,092	***	53%
	(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)		(2)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0,112	***	0,080	***	71%	0,032	***	29%
	(0,009)		(0,005)		(7)	(0,008)		(7)
Autres	0,005		0,057	***	1116%	-0,052	**	-1016%
	(0,019)		(0,011)		(2370)	(0,018)		(3882)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 121: Décomposition par position professionnelle, économie totale

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Cadre supérieur	0,291 *** (0,012)	0,131 *** (0,012)	45% (3)	0,160 *** (0,010)	55% (4)
Cadre moyen	0,224 *** (0,010)	0,088 *** (0,009)	39% (4)	0,136 *** (0,011)	61% (3)
Cadre inférieur	0,162 *** (0,007)	0,087 *** (0,006)	54% (4)	0,075 *** (0,007)	46% (3)
Responsable de l'exécution de travaux	0,121 *** (0,006)	0,080 *** (0,006)	66% (5)	0,041 *** (0,006)	34% (4)
Sans fonction de cadre	0,101 *** (0,003)	0,077 *** (0,002)	76% (3)	0,024 *** (0,003)	24% (2)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 122: Décomposition par groupe de professions, économie totale

ISCO-08		Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,265 *** (0,014)	0,118 *** (0,013)	45% (5)	0,146 *** (0,013)	55% (5)
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	0,240 *** (0,010)	0,093 *** (0,009)	39% (4)	0,147 *** (0,009)	61% (3)
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,170 *** (0,016)	0,092 *** (0,012)	54% (8)	0,078 *** (0,012)	46% (8)
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0,188 *** (0,012)	0,075 *** (0,010)	40% (6)	0,113 *** (0,013)	60% (5)
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,163 *** (0,010)	0,074 *** (0,007)	45% (5)	0,089 *** (0,009)	55% (5)
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	0,217 *** (0,009)	0,084 *** (0,008)	39% (3)	0,133 *** (0,008)	61% (3)
22	Spécialistes de la santé	0,295 *** (0,016)	0,100 *** (0,013)	34% (5)	0,195 *** (0,017)	66% (4)
23	Spécialistes de l'enseignement	0,184 *** (0,013)	0,031 *** (0,009)	17% (7)	0,153 *** (0,013)	83% (4)
24	Spécialistes en administration d'entreprises	0,114 *** (0,008)	0,056 *** (0,006)	49% (6)	0,058 *** (0,008)	51% (5)
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,134 *** (0,012)	0,099 *** (0,010)	74% (7)	0,035 *** (0,009)	26% (8)
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,122 *** (0,009)	0,032 *** (0,007)	26% (7)	0,090 *** (0,008)	74% (5)
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,135 *** (0,012)	0,052 *** (0,007)	39% (8)	0,083 *** (0,010)	61% (6)

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliqué	en %		
Professions intermédiaires techniques et non techniques									
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0,137 (0,007)	***	0,086 (0,007)	***	63% (4)	0,050 (0,007)	***	37% (5)
32	Professions intermédiaires de santé	0,065 (0,012)	***	0,044 (0,010)	***	68% (18)	0,021 (0,013)		32% (15)
33	Professions intermédiaires, finances et administration	0,209 (0,007)	***	0,080 (0,007)	***	38% (3)	0,129 (0,008)	***	62% (3)
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,093 (0,011)	***	0,065 (0,008)	***	70% (11)	0,027 (0,010)	**	30% (10)
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	0,198 (0,011)	***	0,108 (0,010)	***	55% (5)	0,089 (0,010)	***	45% (5)
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	0,220 (0,008)	***	0,096 (0,007)	***	43% (3)	0,125 (0,008)	***	57% (3)
Employé(e)s de type administratif									
41	Employé(e)s de bureau	0,101 (0,015)	***	0,073 (0,015)	***	72% (14)	0,028 (0,016)		28% (13)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,011 (0,015)		0,021 (0,010)	*	183% (178)	-0,010 (0,016)		-83% (235)
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0,003 (0,009)		0,054 (0,007)	***	-1694% (3828)	-0,058 (0,010)	***	1794% (5297)
44	Autres employé(e)s de type administratif	-0,016 (0,026)		0,007 (0,010)		-42% (173)	-0,023 (0,024)		142% (86)
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	0,083 (0,049)		0,116 (0,038)	**	140% (98)	-0,033 (0,070)		-40% (90)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s									
51	Personnel des services directs aux particuliers	0,078 (0,004)	***	0,073 (0,004)	***	93% (5)	0,006 (0,004)		7% (4)
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0,245 (0,008)	***	0,106 (0,006)	***	43% (3)	0,139 (0,009)	***	57% (2)
53	Personnel soignant	0,051 (0,006)	***	0,036 (0,006)	***	71% (11)	0,015 (0,006)	*	29% (10)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0,024 (0,009)	**	0,036 (0,007)	***	148% (41)	-0,012 (0,008)		-48% (47)
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	-0,058 (0,013)	***	-0,018 (0,012)		31% (21)	-0,040 (0,013)	**	69% (18)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche									
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0,137 (0,017)	***	0,075 (0,015)	***	55% (13)	0,062 (0,022)	**	45% (9)
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]		[]	[]		[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat									
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0,207 (0,018)	***	0,194 (0,022)	***	94% (6)	0,012 (0,013)		6% (9)
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	0,166 (0,012)	***	0,162 (0,011)	***	98% (5)	0,004 (0,008)		2% (7)
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0,184 (0,013)	***	0,108 (0,009)	***	59% (6)	0,076 (0,011)	***	41% (6)
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	0,158 (0,023)	***	0,170 (0,016)	***	107% (9)	-0,012 (0,015)		-7% (15)

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliqué		en %
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	0,199 (0,011)	***	0,134 (0,009)	***	67% (5)	0,065 (0,010)	***	33% (5)
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	0,163 (0,021)	***	0,154 (0,023)	***	95% (11)	0,009 (0,018)		5% (13)
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage									
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0,249 (0,009)	***	0,152 (0,009)	***	61% (3)	0,097 (0,009)	***	39% (3)
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	0,300 (0,018)	***	0,226 (0,012)	***	75% (5)	0,074 (0,015)	***	25% (5)
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0,051 (0,016)	**	0,051 (0,010)	***	100% (23)	0,000 (0,012)		0% (31)
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]		[]		[]	[]		[]
Professions élémentaires									
91	Aides de ménage	0,074 (0,007)	***	0,053 (0,009)	***	71% (8)	0,021 (0,007)	**	29% (9)
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]		[]		[]	[]		[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	0,195 (0,008)	***	0,165 (0,007)	***	85% (3)	0,030 (0,007)	***	15% (4)
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]		[]		[]	[]		[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]		[]		[]	[]		[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	0,119 (0,021)	***	0,030 (0,011)	**	25% (18)	0,089 (0,022)	***	75% (9)
90	Professions élémentaires – attribution impossible	0,148 (0,009)	***	0,082 (0,006)	***	56% (5)	0,066 (0,008)	***	44% (5)
	Valeurs manquantes	0,190 (0,005)	***	0,071 (0,004)	***	37% (2)	0,119 (0,005)	***	63% (2)
Total		0,178 (0,003)	***	0,081 (0,002)	***	45% (2)	0,097 (0,003)	***	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 123: Décomposition par niveau de compétence, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Tâches simples	0,188	***	0,081	***	43%	0,108	***	57%
	(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(3)
Tâches pratiques	0,114	***	0,092	***	81%	0,021	***	19%
	(0,003)		(0,004)		(3)	(0,004)		(2)
Tâches pratiques complexes	0,140	***	0,067	***	48%	0,073	***	52%
	(0,004)		(0,005)		(3)	(0,005)		(3)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0,199	***	0,087	***	44%	0,112	***	56%
	(0,004)		(0,004)		(2)	(0,005)		(2)
Valeurs manquantes	0,190	***	0,071	***	37%	0,119	***	63%
	(0,005)		(0,004)		(2)	(0,005)		(2)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 124: Décomposition par taux d'occupation, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Plein temps (≥ 90%)	0,179	***	0,089	***	49%	0,091	***	51%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)
Temps partiel 1 (50–89%)	0,086	***	0,065	***	76%	0,020	***	24%
	(0,005)		(0,004)		(6)	(0,005)		(5)
Temps partiel 2 (< 50%)	0,077	***	0,075	***	98%	0,002		2%
	(0,008)		(0,008)		(12)	(0,009)		(10)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 125: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), économie totale

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
≥ 90%	0,179 *** (0,003)	0,089 *** (0,002)	49% (2)	0,091 *** (0,003)	51% (1)
80–89%	0,102 *** (0,006)	0,054 *** (0,003)	53% (5)	0,047 *** (0,005)	47% (4)
70–79%	0,037 *** (0,010)	0,049 *** (0,006)	130% (29)	–0,011 (0,010)	–30% (34)
50–69%	0,061 *** (0,007)	0,069 *** (0,007)	114% (14)	–0,008 (0,008)	–14% (14)
< 50%	0,077 *** (0,008)	0,075 *** (0,008)	98% (12)	0,002 (0,009)	2% (10)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 126: Décomposition par classe de taille d'entreprise, économie totale

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Moins de 20 employé(e)s	0,169 *** (0,006)	0,097 *** (0,007)	58% (3)	0,072 *** (0,008)	42% (3)
20–49 employé(e)s	0,157 *** (0,007)	0,095 *** (0,006)	61% (4)	0,062 *** (0,007)	39% (4)
50–249 employé(e)s	0,171 *** (0,002)	0,081 *** (0,002)	47% (1)	0,090 *** (0,002)	53% (1)
250–999 employé(e)s	0,181 *** (0,005)	0,078 *** (0,003)	43% (2)	0,103 *** (0,005)	57% (2)
1000 employé(e)s ou plus	0,218 *** (0,009)	0,069 *** (0,004)	32% (4)	0,149 *** (0,009)	68% (2)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 127: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), économie totale

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
< 50 employé(e)s	0,168 *** (0,005)	0,094 *** (0,005)	56% (3)	0,074 *** (0,006)	44% (2)
≥ 50 employé(e)s	0,187 *** (0,004)	0,075 *** (0,002)	40% (2)	0,112 *** (0,004)	60% (1)
Total	0,178 *** (0,003)	0,081 *** (0,002)	45% (2)	0,097 *** (0,003)	55% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

Tableau 128: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 100 employé(e)s	0,167	***	0,092	***	55%	0,076	***	45%
	(0,004)		(0,004)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 100 employé(e)s	0,193	***	0,073	***	38%	0,119	***	62%
	(0,004)		(0,002)		(2)	(0,004)		(1)
Total	0,178	***	0,081	***	45%	0,097	***	55%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, économie totale; calculs: BSS.

E.2 Secteur privé

Tableau 129 : Résultats de l'estimation régressive, secteur privé

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Âge-15	0,021	***	0,000	0,019	***	0,000
[(Âge-15) ²]/100	-0,026	***	0,001	-0,025	***	0,001
Années de service	0,002	***	0,000	0,002	***	0,000
Niveau de formation achevée – catégorie de référence: apprentissage complet						
Valeurs manquantes	0,011		0,013	0,050	***	0,014
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,283	***	0,007	0,257	***	0,006
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,183	***	0,005	0,159	***	0,005
Formation professionnelle supérieure	0,107	***	0,004	0,121	***	0,004
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,051	***	0,010	0,055	***	0,013
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,022	***	0,006	0,029	***	0,005
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0,065	***	0,005	-0,072	***	0,005
Scolarité obligatoire	-0,075	***	0,005	-0,089	***	0,004
Autres caractéristiques personnelles						
État civil – catégorie de référence: célibataire						
Marié	0,044	***	0,002	-0,028	***	0,002
Autres	0,018	***	0,003	-0,018	***	0,003
Nationalité/statut de séjour – catégorie de référence: Suisses/Suisseuses						
Permis de courte durée (Cat. L)	-0,043	***	0,011	-0,057	***	0,012
Permis de séjour (Cat. B)	-0,010	*	0,005	-0,007		0,004
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,013	***	0,003	-0,006	**	0,002
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	-0,044	***	0,004	-0,039	***	0,004
Autres	-0,041	***	0,010	-0,032	**	0,010
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle – catégorie de référence: sans fonction de cadre						
Cadre supérieur	0,332	***	0,008	0,221	***	0,012
Cadre moyen	0,289	***	0,009	0,250	***	0,007
Cadre inférieur	0,145	***	0,004	0,138	***	0,005
Responsable de l'exécution de travaux	0,072	***	0,004	0,079	***	0,004
Groupe professionnel – catégorie de référence: prof. interméd. techniques et non techniques – attr. impossible						
Valeurs manquantes	0,045	***	0,006	0,055	***	0,006

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Professions militaires	-0,242	**	0,088	-0,051	***	0,013
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,107	***	0,010	0,129	***	0,014
Dir. de services administratifs et commerciaux	0,152	***	0,008	0,168	***	0,010
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,069	***	0,008	0,088	***	0,010
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0,065	***	0,011	-0,052	***	0,008
Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,064	***	0,006	0,112	***	0,009
Spécialistes des sciences techniques	-0,032	***	0,008	-0,044	***	0,010
Spécialistes de la santé	0,202	***	0,019	0,126	***	0,012
Spécialistes de l'enseignement	0,064	***	0,014	0,090	***	0,012
Spécialistes en administration d'entreprises	-0,025	***	0,006	0,039	***	0,007
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,081	***	0,014	0,123	***	0,020
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,004		0,011	0,077	***	0,009
Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,068	***	0,012	0,102	***	0,011
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0,015	*	0,007	-0,010		0,008
Professions intermédiaires de santé	0,032	*	0,014	0,079	***	0,009
Professions intermédiaires, finances et administration	0,001		0,007	0,021	**	0,007
Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,018		0,010	0,013		0,009
Technicien(ne)s de l'information et des communications	-0,051	***	0,008	-0,058	***	0,010
Employé(e)s de bureau	-0,044	**	0,014	-0,013		0,007
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0,136	***	0,014	-0,064	***	0,008
Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0,143	***	0,008	-0,080	***	0,010
Autres employé(e)s de type administratif	-0,196	***	0,020	-0,061	*	0,024
Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	-0,053		0,066	-0,032		0,035
Personnel des services directs aux particuliers	-0,081	***	0,008	-0,112	***	0,008
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	-0,038	***	0,007	-0,081	***	0,007
Personnel soignant	-0,068	***	0,009	-0,039	***	0,008
Personnel des services de protection et de sécurité	-0,151	***	0,015	-0,067	***	0,012
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attr. impossible	-0,134	***	0,014	0,042	***	0,012
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0,060	***	0,011	-0,058	***	0,018
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	-0,061	**	0,020	0,000		
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0,025	**	0,009	-0,076	***	0,021
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0,058	***	0,007	-0,096	***	0,013
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0,058	***	0,010	-0,068	***	0,011
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0,043	***	0,009	-0,119	***	0,015
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0,075	***	0,009	-0,097	***	0,009
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	-0,072	***	0,010	-0,085	***	0,023
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0,102	***	0,007	-0,182	***	0,010
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0,081	***	0,009	-0,200	***	0,012
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0,124	***	0,009	-0,063	***	0,017
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	-0,088	***	0,010	-0,098	***	0,019
Aides de ménage	-0,260	***	0,013	-0,187	***	0,010
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0,120	***	0,014	-0,225	***	0,051
Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	-0,114	***	0,008	-0,184	***	0,009
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0,188	***	0,017	-0,194	***	0,013
Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	0,000			-0,248	***	0,022
Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	-0,262	***	0,024	-0,248	***	0,025
Professions élémentaires – attribution impossible	-0,095	***	0,009	-0,093	***	0,008

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise – catégorie de référence: 250 – 999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0,130	***	0,005	-0,090	***	0,005
20 – 49 employé(e)s	-0,064	***	0,005	-0,051	***	0,006
50 – 249 employé(e)s	-0,030	***	0,004	-0,026	***	0,004
1000 employé(e)s ou plus	0,011		0,008	0,006		0,005
Branche économique – catégorie de référence: transports et entreposage						
Industries extractives	0,083	***	0,013	0,094	**	0,031
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	-0,055	***	0,009	-0,039	***	0,010
Fabrication de textiles/industrie du cuir	-0,037	**	0,014	-0,077	***	0,017
Imprimerie	0,021		0,015	0,003		0,016
Industrie chimique	0,204	***	0,021	0,276	***	0,027
Fabrication de machines et équipements	0,081	***	0,008	0,086	***	0,010
Autres industries manufacturières	0,043	***	0,008	0,036	**	0,011
Production et distribution d'électricité	0,181	***	0,016	0,203	***	0,016
Production et distribution d'eau/assainissement	0,061	**	0,020	0,085	***	0,017
Construction	0,101	***	0,009	0,061	***	0,016
Commerce et réparation automobiles et motocycles	0,097	***	0,009	0,137	***	0,011
Commerce de détail	-0,082	***	0,010	-0,077	***	0,010
Hébergement et restauration	-0,151	***	0,009	-0,054	***	0,010
Information et communication	0,156	***	0,014	0,112	***	0,013
Services financiers et assurances	0,267	***	0,011	0,189	***	0,011
Activités immobilières	0,109	***	0,010	0,115	***	0,010
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,141	***	0,009	0,130	***	0,010
Activités de services administratifs et de soutien	0,010		0,012	-0,020		0,011
Administrations publiques et défense	0,352	***	0,065	0,454	***	0,080
Enseignement	0,024		0,014	0,073	***	0,012
Santé humaine et action sociale	-0,005		0,009	0,049	***	0,010
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,002		0,014	-0,001		0,014
Autres activités de services	-0,013		0,010	0,032	**	0,010
Régions – catégorie de référence: Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	-0,031	***	0,006	-0,016	**	0,005
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0,060	***	0,005	-0,057	***	0,004
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	-0,026	***	0,006	-0,027	***	0,006
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0,060	***	0,005	-0,059	***	0,005
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0,031	***	0,006	-0,030	***	0,006
Tessin (TI)	-0,200	***	0,007	-0,212	***	0,008
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation – catégorie de référence: plein temps (90 – 150%)						
Temps partiel 1 (50 – 89%)	-0,015	***	0,004	0,018	***	0,002
Temps partiel 2 (< 50%)	-0,011		0,007	0,036	***	0,004
Type de contrat et type de salaires						
Salaire horaire (catégorie de référence: salaire mensuel)	0,021	**	0,007	0,003		0,004
Contrat collectif (catégorie de référence: contrat individuel)	0,000		0,004	-0,008	**	0,003
Valeurs manquantes (catégorie de référence: contrat individuel)	0,066	**	0,020	0,066	*	0,027
Indemnités (Dummy)	0,017	***	0,004	0,016	***	0,003
Prestations non périodiques (Dummy)	0,116	***	0,003	0,097	***	0,003
13 ^e salaire (Dummy)	0,009		0,006	0,037	***	0,004
Contrat à durée déterminé	0,003		0,008	-0,023	***	0,006

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Constante						
Constante	8,432	***	0,012	8,544	***	0,014
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0,633			0,563		
Nombre d'observations N	741 067			589 783		
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1 735 151			1 284 424		

Remarque: Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 130: Décomposition des écarts salariaux de 2012 – 2018, secteur privé

Année	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coef.	en %	Coef.	en %	Coef.	en %
2012	0,213 ***	100%	0,087 ***	41%	0,126 ***	59%
2014	0,191 ***	100%	0,075 ***	39%	0,116 ***	61%
2016	0,189 ***	100%	0,081 ***	43%	0,108 ***	57%
2018	0,186 ***	100%	0,082 ***	44%	0,103 ***	56%

Source: ESS 2012 – 2018, secteur privé. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Tableau 131: Décomposition par branche économique, secteur privé

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		Part expliquée		
			en %		en %		en %	
2° secteur (industrie et commerce)								
8, 9	Industries extractives	0,052 (0,038)		0,208 (0,103)	*	400% (776)	-0,156 (0,101)	-300% (597)
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0,201 (0,008)	***	0,126 (0,006)	***	63% (4)	0,074 (0,008)	37% (3)
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	0,326 (0,033)	***	0,165 (0,011)	***	50% (10)	0,161 (0,031)	50% (6)
18	Imprimerie	0,228 (0,023)	***	0,130 (0,025)	***	57% (9)	0,097 (0,023)	43% (9)
19, 20, 21	Industrie chimique	0,090 (0,012)	***	0,075 (0,007)	***	84% (11)	0,014 (0,010)	16% (12)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	0,243 (0,007)	***	0,130 (0,005)	***	54% (3)	0,113 (0,006)	46% (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	0,171 (0,008)	***	0,148 (0,008)	***	87% (4)	0,022 (0,008)	13% (4)
35	Production et distribution d'électricité	0,164 (0,014)	***	0,066 (0,020)	**	40% (9)	0,098 (0,021)	60% (9)
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	0,014 (0,017)		0,039 (0,018)	*	277% (341)	-0,025 (0,021)	-177% (347)
41, 42, 43	Construction	0,096 (0,014)	***	0,157 (0,022)	***	163% (33)	-0,060 (0,020)	-63% (22)
3° secteur (services)								
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	0,087 (0,009)	***	0,079 (0,009)	***	90% (10)	0,009 (0,009)	10% (9)

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliqué		en %
47	Commerce de détail	0,167	***	0,096	***	57%	0,071	***	43%
		(0,007)		(0,006)		(3)	(0,006)		(3)
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0,078	***	0,093	***	119%	-0,015		-19%
		(0,011)		(0,013)		(21)	(0,015)		(16)
55, 56	Hébergement et restauration	0,071	***	0,035	***	49%	0,036	***	51%
		(0,004)		(0,004)		(5)	(0,004)		(5)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	0,248	***	0,111	***	45%	0,137	***	55%
		(0,010)		(0,007)		(4)	(0,010)		(3)
64, 65, 66	Services financiers et assurances	0,344	***	0,106	***	31%	0,238	***	69%
		(0,008)		(0,006)		(2)	(0,008)		(2)
68	Activités immobilières	0,199	***	0,064	***	32%	0,135	***	68%
		(0,008)		(0,009)		(3)	(0,009)		(4)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,263	***	0,066	***	25%	0,196	***	75%
		(0,006)		(0,007)		(2)	(0,007)		(2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	0,153	***	0,090	***	59%	0,063	***	41%
		(0,011)		(0,006)		(7)	(0,010)		(5)
84	Administrations publiques et défense	[]		[]		[]	[]		[]
85	Enseignement	0,123	***	0,073	***	59%	0,051	***	41%
		(0,013)		(0,011)		(9)	(0,012)		(8)
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0,168	***	0,047	***	28%	0,121	***	72%
		(0,006)		(0,007)		(3)	(0,007)		(3)
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0,134	***	0,068	***	51%	0,066	***	49%
		(0,012)		(0,008)		(8)	(0,012)		(6)
94, 95, 96	Autres activités de services	0,222	***	0,076	***	34%	0,146	***	66%
		(0,006)		(0,005)		(3)	(0,006)		(2)
Total		0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
		(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 132: Décomposition par grande région, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Région lémanique (VD, VS, GE)	0,131 *** (0,007)	0,063 *** (0,005)	48% (5)	0,068 *** (0,008)	52% (4)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,178 *** (0,007)	0,078 *** (0,004)	44% (4)	0,099 *** (0,007)	56% (2)
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0,178 *** (0,007)	0,086 *** (0,006)	48% (4)	0,093 *** (0,008)	52% (3)
Zurich (ZH)	0,246 *** (0,007)	0,084 *** (0,006)	34% (3)	0,162 *** (0,008)	66% (2)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,182 *** (0,006)	0,102 *** (0,005)	56% (3)	0,079 *** (0,006)	44% (2)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,186 *** (0,007)	0,091 *** (0,007)	49% (4)	0,095 *** (0,008)	51% (3)
Tessin (TI)	0,194 *** (0,011)	0,119 *** (0,009)	61% (5)	0,075 *** (0,010)	39% (5)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 133: Décomposition par groupe d'âge, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
< 30 ans	0,064 *** (0,003)	0,035 *** (0,003)	55% (4)	0,029 *** (0,003)	45% (4)
30–49 ans	0,168 *** (0,004)	0,079 *** (0,003)	47% (2)	0,089 *** (0,004)	53% (2)
≥ 50 ans	0,264 *** (0,004)	0,104 *** (0,006)	39% (2)	0,160 *** (0,006)	61% (2)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 134: Décomposition par niveau de formation achevée, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,253	***	0,083	***	33%	0,169	***	67%
	(0,008)		(0,005)		(3)	(0,008)		(2)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,255	***	0,057	***	22%	0,198	***	78%
	(0,006)		(0,007)		(2)	(0,008)		(2)
Formation professionnelle supérieure	0,193	***	0,064	***	33%	0,129	***	67%
	(0,005)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,114	***	0,120	***	105%	-0,006		-5%
	(0,019)		(0,017)		(16)	(0,018)		(17)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,141	***	0,068	***	48%	0,074	***	52%
	(0,008)		(0,009)		(5)	(0,009)		(5)
Apprentissage complet	0,130	***	0,086	***	66%	0,043	***	34%
	(0,003)		(0,003)		(2)	(0,003)		(2)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0,153	***	0,095	***	62%	0,058	***	38%
	(0,008)		(0,007)		(4)	(0,008)		(4)
Scolarité obligatoire	0,161	***	0,082	***	51%	0,078	***	49%
	(0,006)		(0,005)		(4)	(0,007)		(3)
Valeurs manquantes	0,116	***	0,066	***	57%	0,049	**	43%
	(0,017)		(0,012)		(13)	(0,016)		(11)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 135: Décomposition par état civil, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Célibataire	0,070	***	0,037	***	52%	0,033	***	48%
	(0,003)		(0,002)		(4)	(0,003)		(3)
Marié	0,270	***	0,098	***	36%	0,172	***	64%
	(0,004)		(0,004)		(1)	(0,005)		(1)
Autres	0,203	***	0,095	***	47%	0,107	***	53%
	(0,005)		(0,007)		(3)	(0,007)		(3)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 136: Décomposition par nationalité/statut de séjour, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Suisses/Suissesses	0,215 *** (0,003)	0,085 *** (0,003)	39% (1)	0,130 *** (0,004)	61% (1)
Permis de courte durée (Cat. L)	0,172 *** (0,016)	0,054 *** (0,013)	31% (9)	0,119 *** (0,018)	69% (6)
Permis de séjour (Cat. B)	0,135 *** (0,008)	0,076 *** (0,004)	56% (6)	0,059 *** (0,008)	44% (4)
Permis d'établissement (Cat. C)	0,184 *** (0,005)	0,086 *** (0,004)	47% (3)	0,098 *** (0,006)	53% (2)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0,134 *** (0,008)	0,084 *** (0,005)	63% (6)	0,049 *** (0,008)	37% (5)
Autres	0,019 (0,020)	0,063 *** (0,013)	327% (199)	-0,044 * (0,019)	-227% (317)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 137: Décomposition par position professionnelle, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Cadre supérieur	0,295 *** (0,012)	0,130 *** (0,012)	44% (3)	0,165 *** (0,011)	56% (4)
Cadre moyen	0,230 *** (0,011)	0,094 *** (0,008)	41% (5)	0,136 *** (0,012)	59% (3)
Cadre inférieur	0,168 *** (0,008)	0,088 *** (0,006)	52% (4)	0,080 *** (0,008)	48% (3)
Responsable de l'exécution de travaux	0,119 *** (0,006)	0,080 *** (0,006)	67% (5)	0,039 *** (0,007)	33% (4)
Sans fonction de cadre	0,111 *** (0,003)	0,078 *** (0,003)	70% (3)	0,034 *** (0,003)	30% (2)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 138: Décomposition par groupe de professions, secteur privé

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Professions militaires									
1, 2, 3	Professions militaires	[]		[]		[]	[]		[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s									
11	Dir. généraux / ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,271 (0,015)	***	0,122 (0,014)	***	45% (5)	0,149 (0,014)	***	55% (5)
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	0,238 (0,010)	***	0,096 (0,009)	***	41% (4)	0,141 (0,009)	***	59% (4)
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,185 (0,019)	***	0,101 (0,014)	***	55% (8)	0,084 (0,015)	***	45% (8)
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0,187 (0,012)	***	0,072 (0,010)	***	39% (6)	0,115 (0,013)	***	61% (5)
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,165 (0,011)	***	0,073 (0,007)	***	44% (6)	0,092 (0,009)	***	56% (5)
Professions intellectuelles et scientifiques									
21	Spécialistes des sciences techniques	0,220 (0,009)	***	0,086 (0,008)	***	39% (3)	0,134 (0,008)	***	61% (3)
22	Spécialistes de la santé	0,310 (0,023)	***	0,116 (0,019)	***	37% (7)	0,194 (0,025)	***	63% (5)
23	Spécialistes de l'enseignement	0,092 (0,017)	***	0,042 (0,010)	***	46% (16)	0,050 (0,015)	**	54% (12)
24	Spécialistes en administration d'entreprises	0,113 (0,009)	***	0,053 (0,006)	***	47% (7)	0,060 (0,008)	***	53% (5)
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,139 (0,013)	***	0,103 (0,010)	***	74% (7)	0,036 (0,010)	***	26% (9)
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,129 (0,010)	***	0,034 (0,008)	***	26% (7)	0,096 (0,009)	***	74% (6)
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,177 (0,018)	***	0,061 (0,011)	***	35% (9)	0,116 (0,015)	***	65% (6)
Professions intermédiaires techniques et non techniques									
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0,150 (0,007)	***	0,094 (0,008)	***	62% (4)	0,057 (0,007)	***	38% (4)
32	Professions intermédiaires de santé	0,070 (0,016)	***	0,060 (0,012)	***	86% (23)	0,010 (0,017)		14% (20)
33	Professions intermédiaires, finances et administration	0,208 (0,007)	***	0,074 (0,008)	***	36% (3)	0,133 (0,008)	***	64% (3)
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,095 (0,011)	***	0,068 (0,008)	***	71% (11)	0,028 (0,011)	*	29% (10)
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	0,196 (0,012)	***	0,109 (0,010)	***	56% (5)	0,087 (0,010)	***	44% (5)
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	0,224 (0,008)	***	0,101 (0,008)	***	45% (4)	0,123 (0,009)	***	55% (3)
Employé(e)s de type administratif									
41	Employé(e)s de bureau	0,108 (0,016)	***	0,087 (0,014)	***	81% (15)	0,021 (0,017)		19% (13)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,012 (0,016)		0,017 (0,010)		143% (153)	-0,005 (0,016)		-43% (181)

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliqué	en %		
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0,004 (0,009)		0,054 (0,007)	*** (2266)	-1269% (0,010)	-0,058 (3115)	*** (3115)	1369%
44	Autres employé(e)s de type administratif	-0,009 (0,026)		0,013 (0,010)		-141% (363)	-0,022 (0,024)		241% (377)
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	0,083 (0,050)		0,116 (0,039)	** (99)	139% (0,070)	-0,033 (0,070)		-39% (90)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s									
51	Personnel des services directs aux particuliers	0,070 (0,004)	***	0,069 (0,004)	***	99% (5)	0,001 (0,004)		1% (5)
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0,244 (0,008)	***	0,106 (0,006)	***	44% (3)	0,138 (0,009)	***	56% (2)
53	Personnel soignant	0,049 (0,007)	***	0,038 (0,007)	***	78% (14)	0,011 (0,007)		22% (13)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0,019 (0,008)	*	0,035 (0,008)	***	183% (69)	-0,016 (0,009)		-83% (75)
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	-0,077 (0,019)	***	-0,024 (0,013)		31% (22)	-0,053 (0,017)	**	69% (17)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche									
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0,141 (0,017)	***	0,078 (0,016)	***	55% (13)	0,064 (0,022)	**	45% (8)
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]		[]	[]		[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat									
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0,225 (0,018)	***	0,208 (0,022)	***	92% (6)	0,017 (0,014)		8% (8)
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	0,164 (0,012)	***	0,162 (0,011)	***	99% (5)	0,001 (0,008)		1% (7)
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0,185 (0,013)	***	0,109 (0,009)	***	59% (6)	0,076 (0,011)	***	41% (5)
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	0,155 (0,024)	***	0,169 (0,016)	***	109% (9)	-0,014 (0,015)		-9% (16)
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	0,199 (0,011)	***	0,133 (0,009)	***	67% (5)	0,066 (0,010)	***	33% (5)
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	0,169 (0,023)	***	0,164 (0,025)	***	97% (13)	0,005 (0,022)		3% (14)
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage									
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0,249 (0,009)	***	0,152 (0,009)	***	61% (3)	0,097 (0,009)	***	39% (3)
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	0,297 (0,018)	***	0,225 (0,012)	***	76% (5)	0,072 (0,015)	***	24% (5)
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0,070 (0,016)	***	0,058 (0,012)	***	82% (16)	0,013 (0,011)		18% (21)
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]		[]		[]	[]		[]
Professions élémentaires									
91	Aides de ménage	0,063 (0,007)	***	0,049 (0,009)	***	77% (10)	0,014 (0,007)		23% (11)
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]		[]		[]	[]		[]

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	0,194	***	0,167	***	86%	0,027	***	14%
		(0,008)		(0,007)		(4)	(0,007)		(4)
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]		[]		[]	[]		[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]		[]		[]	[]		[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	0,084	***	0,035	**	41%	0,050	**	59%
		(0,015)		(0,011)		(17)	(0,015)		(12)
90	Professions élémentaires – attribution impossible	0,149	***	0,086	***	58%	0,063	***	42%
		(0,009)		(0,007)		(6)	(0,009)		(5)
	Valeurs manquantes	0,194	***	0,072	***	37%	0,122	***	63%
		(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)		(2)
Total		0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
		(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 139: Décomposition par niveau de compétence, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Tâches simples	0,190	***	0,082	***	43%	0,108	***	57%
	(0,006)		(0,006)		(3)	(0,007)		(3)
Tâches pratiques	0,118	***	0,097	***	82%	0,021	***	18%
	(0,002)		(0,001)		(2)	(0,002)		(2)
Tâches pratiques complexes	0,151	***	0,070	***	46%	0,081	***	54%
	(0,004)		(0,005)		(3)	(0,005)		(3)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0,209	***	0,087	***	42%	0,121	***	58%
	(0,003)		(0,001)		(2)	(0,003)		(1)
Valeurs manquantes	0,194	***	0,072	***	37%	0,122	***	63%
	(0,005)		(0,004)		(3)	(0,005)		(2)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 140: Décomposition par taux d'occupation, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Plein temps (≥ 90%)	0,185 *** (0,003)	0,093 *** (0,002)	50% (2)	0,092 *** (0,003)	50% (1)
Temps partiel 1 (50–89%)	0,087 *** (0,005)	0,064 *** (0,004)	74% (6)	0,023 *** (0,005)	26% (5)
Temps partiel 2 (< 50%)	0,072 *** (0,008)	0,071 *** (0,009)	99% (13)	0,001 (0,010)	1% (11)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 141: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
≥ 90%	0,185 *** (0,003)	0,093 *** (0,002)	50% (2)	0,092 *** (0,003)	50% (1)
80–89%	0,104 *** (0,006)	0,053 *** (0,004)	51% (5)	0,051 *** (0,006)	49% (4)
70–79%	0,043 *** (0,011)	0,043 *** (0,007)	100% (26)	0,000 (0,011)	0% (26)
50–69%	0,061 *** (0,008)	0,071 *** (0,007)	116% (14)	–0,010 (0,008)	–16% (15)
< 50%	0,072 *** (0,008)	0,071 *** (0,009)	99% (13)	0,001 (0,010)	1% (11)
Total	0,186 *** (0,003)	0,082 *** (0,002)	44% (2)	0,103 *** (0,003)	56% (1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 142: Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Moins de 20 employé(e)s	0,170	***	0,099	***	58%	0,071	***	42%
	(0,006)		(0,007)		(3)	(0,008)		(3)
20 – 49 employé(e)s	0,159	***	0,096	***	60%	0,063	***	40%
	(0,007)		(0,006)		(4)	(0,007)		(4)
50 – 249 employé(e)s	0,171	***	0,082	***	48%	0,089	***	52%
	(0,002)		(0,002)		(1)	(0,002)		(1)
250 – 999 employé(e)s	0,185	***	0,079	***	43%	0,106	***	57%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)
1000 employé(e)s ou plus	0,250	***	0,068	***	27%	0,182	***	73%
	(0,011)		(0,004)		(4)	(0,011)		(2)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 143: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 50 employé(e)s	0,169	***	0,095	***	56%	0,074	***	44%
	(0,005)		(0,005)		(3)	(0,006)		(2)
≥ 50 employé(e)s	0,198	***	0,077	***	39%	0,121	***	61%
	(0,004)		(0,002)		(2)	(0,004)		(1)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

Tableau 144: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 100 employé(e)s	0,168	***	0,093	***	55%	0,075	***	45%
	(0,004)		(0,004)		(2)	(0,004)		(2)
≥ 100 employé(e)s	0,206	***	0,075	***	36%	0,131	***	64%
	(0,005)		(0,002)		(2)	(0,005)		(1)
Total	0,186	***	0,082	***	44%	0,103	***	56%
	(0,003)		(0,002)		(2)	(0,003)		(1)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur privé; calculs: BSS.

E.3 Secteur public

Tableau 145: Résultats de l'estimation régressive, secteur public

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Âge-15	0,029	***	0,000	0,024	***	0,000
[(Âge-15)^2]/100	-0,035	***	0,001	-0,031	***	0,001
Années de service	0,002	***	0,000	0,003	***	0,000
Niveau de formation achevée – catégorie de référence: apprentissage complet						
Valeurs manquantes	0,107	***	0,011	0,073	***	0,006
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,151	***	0,007	0,168	***	0,007
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,123	***	0,006	0,109	***	0,008
Formation professionnelle supérieure	0,086	***	0,003	0,112	***	0,003
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,119	***	0,024	0,166	***	0,021
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,087	***	0,017	0,068	***	0,013
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0,060	***	0,006	-0,072	***	0,008
Scolarité obligatoire	-0,108	***	0,011	-0,109	***	0,006
Autres caractéristiques personnelles						
État civil – catégorie de référence: célibataire						
Marié	0,034	***	0,001	-0,011	***	0,001
Autres	0,013	***	0,002	-0,017	***	0,002
Nationalité/statut de séjour – catégorie de référence: Suisses/Suissesses						
Permis de courte durée (Cat. L)	-0,054	***	0,009	-0,054	***	0,009
Permis de séjour (Cat. B)	-0,081	***	0,004	-0,060	***	0,003
Permis d'établissement (Cat. C)	-0,015	***	0,002	0,004	*	0,002
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	-0,012	**	0,005	0,031	***	0,007
Autres	-0,044	***	0,010	0,013		0,010
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle – catégorie de référence: sans fonction de cadre						
Cadre supérieur	0,503	***	0,013	0,453	***	0,014
Cadre moyen	0,320	***	0,012	0,272	***	0,012
Cadre inférieur	0,149	***	0,006	0,140	***	0,007
Responsable de l'exécution de travaux	0,101	***	0,008	0,060	***	0,007
Groupe professionnel – catégorie de référence: prof. interméd. techniques et non techniques – attr. impossible						
Valeurs manquantes	-0,013	*	0,007	-0,031	***	0,007
Professions militaires	-0,029	***	0,007	0,000		
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,081	***	0,011	0,091	***	0,012
Dir. de services administratifs et commerciaux	0,108	***	0,012	0,109	***	0,008
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,024	***	0,007	0,044	***	0,006
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0,034	*	0,017	-0,130	***	0,018
Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,075	***	0,007	0,098	***	0,007
Spécialistes des sciences techniques	0,090	***	0,011	0,130	***	0,011
Spécialistes de la santé	0,257	***	0,013	0,128	***	0,008
Spécialistes de l'enseignement	0,192	***	0,010	0,131	***	0,010
Spécialistes en administration d'entreprises	-0,015	*	0,007	0,019	*	0,009
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,110	***	0,007	0,132	***	0,010
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,062	***	0,007	0,083	***	0,008
Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,084	***	0,009	0,052	***	0,010
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0,029	***	0,005	0,007		0,007

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Professions intermédiaires de santé	0,040	***	0,007	0,037	***	0,005
Professions intermédiaires, finances et administration	-0,014	*	0,006	-0,045	***	0,005
Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	-0,017		0,015	0,021		0,016
Technicien(ne)s de l'information et des communications	0,015		0,010	0,028	*	0,012
Employé(e)s de bureau	-0,077	*	0,031	-0,025	***	0,006
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0,138	***	0,015	-0,121	***	0,007
Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0,132	***	0,012	-0,074	***	0,014
Autres employé(e)s de type administratif	-0,079	***	0,023	-0,066	***	0,014
Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	-0,081	***	0,012	-0,159	***	0,016
Personnel des services directs aux particuliers	-0,121	***	0,007	-0,195	***	0,006
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0,050		0,027	-0,140	***	0,018
Personnel soignant	-0,069	***	0,011	-0,074	***	0,007
Personnel des services de protection et de sécurité	-0,047	**	0,016	-0,063	**	0,023
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attr. impossible	0,069	***	0,017	0,000		0,011
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0,126	***	0,014	-0,097	***	0,018
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	-0,099	**	0,035	0,436	***	0,019
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0,083	***	0,010	-0,119	***	0,013
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0,040	***	0,010	-0,101	***	0,011
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0,080	**	0,028	0,041		0,035
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0,046	***	0,006	-0,090	*	0,042
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0,073	***	0,010	-0,005		0,046
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible	-0,130	***	0,012	-0,134	***	0,020
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0,104	***	0,011	-0,207	***	0,009
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0,117	***	0,007	-0,006		0,008
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0,077	***	0,009	-0,121	***	0,014
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	-0,104	***	0,013	-0,139	***	0,011
Aides de ménage	-0,254	***	0,009	-0,258	***	0,011
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0,220	***	0,014	-0,235	***	0,018
Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	-0,183	***	0,007	-0,208	***	0,016
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0,317	***	0,028	-0,319	***	0,018
Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	0,000			0,000		
Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	-0,158	***	0,010	-0,146	***	0,020
Professions élémentaires – attribution impossible	-0,074	***	0,007	-0,142	***	0,008
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise – catégorie de référence: 250 – 999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0,133	***	0,015	-0,081	***	0,021
20 – 49 employé(e)s	-0,087	***	0,013	-0,068	***	0,013
50 – 249 employé(e)s	-0,026	***	0,007	-0,052	***	0,005
1000 employé(e)s ou plus	0,056	***	0,006	0,016	**	0,005
Branche économique – catégorie de référence: transports et entreposage						
Industries extractives	0,124	***	0,023	-0,492	***	0,028
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0,000			0,000		
Fabrication de textiles/industrie du cuir	0,000			0,000		
Imprimerie	0,000			0,000		
Industrie chimique	0,000			0,000		
Fabrication de machines et équipements	0,000			0,000		
Autres industries manufacturières	0,000			0,000		

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Production et distribution d'électricité	-0,004		0,011	-0,060	***	0,016
Production et distribution d'eau/assainissement	0,012		0,012	-0,103	***	0,029
Construction	-0,338	***	0,035	0,013		0,017
Commerce et réparation automobiles et motocycles	-0,018		0,044	0,000		
Commerce de détail	0,000			0,000		
Hébergement et restauration	-0,228	***	0,034	-0,306	***	0,030
Information et communication	0,161	***	0,011	0,111	***	0,010
Services financiers et assurances	0,116	***	0,014	-0,041	***	0,010
Activités immobilières	0,086	*	0,036	-0,092	***	0,024
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,048	***	0,014	-0,037		0,021
Activités de services administratifs et de soutien	-0,011		0,047	-0,116	**	0,037
Administrations publiques et défense	0,094	***	0,017	0,007		0,012
Enseignement	-0,049	***	0,012	-0,108	***	0,010
Santé humaine et action sociale	-0,103	***	0,010	-0,165	***	0,008
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,057	*	0,024	-0,125	***	0,021
Autres activités de services	-0,066	*	0,027	-0,062	*	0,026
Régions – catégorie de référence: Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	0,027	***	0,006	0,013		0,009
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,008		0,007	-0,050	***	0,007
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0,000		0,008	-0,024	***	0,005
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,010		0,008	-0,026	***	0,006
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0,002		0,007	-0,063	***	0,005
Tessin (TI)	-0,098	***	0,024	-0,111	***	0,015
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation – catégorie de référence: plein temps (90–150%)						
Temps partiel 1 (50–89%)	0,009		0,005	0,008	***	0,002
Temps partiel 2 (< 50%)	0,042	***	0,009	0,010	*	0,005
Type de contrat et type de salaires						
Salaire horaire (catégorie de référence: salaire mensuel)	0,023		0,026	0,084	***	0,012
Contrat collectif (catégorie de référence: contrat individuel)	0,026	***	0,006	0,031	***	0,006
Valeurs manquantes (catégorie de référence: contrat individuel)	-0,227	***	0,011	-0,194	***	0,010
Indemnités (Dummy)	-0,005		0,003	0,027	***	0,002
Prestations non périodiques (Dummy)	0,061	***	0,003	0,042	***	0,003
13 ^e salaire (Dummy)	0,011		0,010	0,025		0,015
Contrat à durée déterminé	-0,145	***	0,008	-0,095	***	0,005
Constante						
Constante	8,438	***	0,023	8,925	***	0,023
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0,713			0,625		
Nombre d'observations N	103277			121860		
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	126092			155371		

Remarque: Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 146: Décomposition des écarts salariaux en 2012 – 2018, secteur public

Année	Diff. de salaire totale			Part inexpliquée			Part expliquée		
	Coef.	***	en %	Coef.	***	en %	Coef.	***	en %
2012	0,168	***	100%	0,065	***	39%	0,103	***	61%
2014	0,166	***	100%	0,069	***	42%	0,097	***	58%
2016	0,168	***	100%	0,059	***	35%	0,110	***	65%
2018	0,168	***	100%	0,062	***	37%	0,105	***	63%

Source: ESS 2012 – 2018, secteur public. Calculs: Kaiser & Möhr (2019, ESS 2016), Strub & Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Tableau 147: Décomposition par branche économique, secteur public

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
2° secteur (industrie et commerce)									
8, 9	Industries extractives	[]		[]		[]	[]		[]
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]		[]		[]	[]		[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles/industrie du cuir	[]		[]		[]	[]		[]
18	Imprimerie	[]		[]		[]	[]		[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]		[]		[]	[]		[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]		[]		[]	[]		[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]		[]		[]	[]		[]
35	Production et distribution d'électricité	0,095	***	0,068	***	71%	0,027		29%
		(0,021)		(0,013)		(17)	(0,015)		(18)
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau/assainissement	0,069	*	0,057	*	82%	0,012		18%
		(0,028)		(0,026)		(34)	(0,025)		(37)
41, 42, 43	Construction	[]		[]		[]	[]		[]
3° secteur (services)									
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motos	[]		[]		[]	[]		[]
47	Commerce de détail	[]		[]		[]	[]		[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0,068	***	0,036	***	53%	0,032	***	47%
		(0,004)		(0,003)		(6)	(0,004)		(4)
55, 56	Hébergement et restauration	[]		[]		[]	[]		[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]		[]		[]	[]		[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	0,322	***	0,111	***	34%	0,211	***	66%
		(0,006)		(0,007)		(2)	(0,007)		(2)
68	Activités immobilières	[]		[]		[]	[]		[]

NOGA-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,125	**	0,048	*	39%	0,077	*	61%
		(0,014)		(0,010)		(11)	(0,014)		(8)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	[]		[]		[]	[]		[]
84	Administrations publiques et défense	0,188	***	0,035	**	19%	0,152	***	81%
		(0,017)		(0,012)		(9)	(0,018)		(6)
85	Enseignement	0,090	***	0,065	***	72%	0,025	***	28%
		(0,005)		(0,004)		(6)	(0,006)		(5)
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0,154	***	0,054	***	35%	0,100	***	65%
		(0,004)		(0,003)		(2)	(0,004)		(2)
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0,106	*	0,018		17%	0,088	*	83%
		(0,029)		(0,019)		(27)	(0,029)		(17)
94, 95, 96	Autres activités de services	0,155	***	0,023		15%	0,132	*	85%
		(0,041)		(0,031)		(27)	(0,056)		(17)
Total		0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
		(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 148: Décomposition par grande région, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Région lémanique (VD, VS, GE)	0,123	***	0,051	***	42%	0,072	***	58%
	(0,014)		(0,008)		(10)	(0,011)		(8)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0,158	***	0,047	***	30%	0,111	***	70%
	(0,009)		(0,008)		(6)	(0,012)		(4)
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0,171	***	0,080	***	47%	0,091	***	53%
	(0,013)		(0,004)		(8)	(0,013)		(4)
Zurich (ZH)	0,149	***	0,040	***	27%	0,108	***	73%
	(0,007)		(0,004)		(5)	(0,007)		(3)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0,230	***	0,078	***	34%	0,152	***	66%
	(0,009)		(0,007)		(4)	(0,010)		(3)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0,330	***	0,090	***	27%	0,240	***	73%
	(0,009)		(0,008)		(3)	(0,012)		(2)
Tessin (TI)	0,149	***	0,031	**	21%	0,117	***	79%
	(0,012)		(0,010)		(8)	(0,010)		(6)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 149: Décomposition par groupe d'âge, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 30 ans	-0,011	*	0,013	***	-125%	-0,024	***	225%
	(0,004)		(0,002)		(53)	(0,004)		(61)
30-49 ans	0,137	***	0,057	***	41%	0,080	***	59%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,004)		(2)
≥ 50 ans	0,262	***	0,077	***	29%	0,186	***	71%
	(0,008)		(0,005)		(3)	(0,008)		(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 150: Décomposition par niveau de formation achevée, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0,126	***	0,052	***	41%	0,074	***	59%
	(0,007)		(0,003)		(5)	(0,006)		(3)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0,186	***	0,038	***	20%	0,148	***	80%
	(0,010)		(0,005)		(5)	(0,010)		(3)
Formation professionnelle supérieure	0,150	***	0,035	***	23%	0,115	***	77%
	(0,010)		(0,005)		(6)	(0,008)		(4)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0,131	***	0,086	***	65%	0,046		35%
	(0,027)		(0,020)		(22)	(0,032)		(15)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0,100	***	0,035	***	35%	0,064	***	65%
	(0,013)		(0,005)		(13)	(0,014)		(6)
Apprentissage complet	0,137	***	0,044	***	32%	0,092	***	68%
	(0,006)		(0,006)		(4)	(0,009)		(3)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0,224	***	0,002		1%	0,222	***	99%
	(0,016)		(0,005)		(7)	(0,017)		(2)
Scolarité obligatoire	0,172	***	0,040	***	23%	0,132	***	77%
	(0,031)		(0,006)		(18)	(0,032)		(5)
Valeurs manquantes	0,237	***	0,077	***	32%	0,161	***	68%
	(0,017)		(0,007)		(7)	(0,016)		(4)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 151: Décomposition par état civil, secteur public

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Célibataire	0,033 *** (0,004)	0,020 *** (0,002)	60% (12)	0,013 ** (0,004)	40% (9)
Marié	0,251 *** (0,006)	0,075 *** (0,005)	30% (2)	0,176 *** (0,007)	70% (2)
Autres	0,221 *** (0,007)	0,075 *** (0,004)	34% (3)	0,146 *** (0,006)	66% (2)
Total	0,168 *** (0,005)	0,062 *** (0,003)	37% (3)	0,105 *** (0,005)	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 152: Décomposition par nationalité/statut de séjour, secteur public

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Suisses/Suisseuses	0,201 *** (0,005)	0,064 *** (0,004)	32% (2)	0,136 *** (0,005)	68% (2)
Permis de courte durée (Cat. L)	0,018 (0,023)	0,048 *** (0,010)	266% (169)	-0,030 (0,023)	-166% (330)
Permis de séjour (Cat. B)	0,022 *** (0,005)	0,029 *** (0,003)	130% (24)	-0,007 (0,005)	-30% (30)
Permis d'établissement (Cat. C)	0,172 *** (0,007)	0,049 *** (0,003)	28% (4)	0,123 *** (0,007)	72% (2)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0,070 *** (0,015)	0,040 *** (0,009)	57% (16)	0,030 ** (0,010)	43% (17)
Autres	-0,005 (0,029)	0,005 (0,015)	-110% (772)	-0,010 (0,027)	210% (710)
Total	0,168 *** (0,005)	0,062 *** (0,003)	37% (3)	0,105 *** (0,005)	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 153: Décomposition par position professionnelle, secteur public

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Cadre supérieur	0,236 *** (0,014)	0,082 *** (0,012)	35% (6)	0,154 *** (0,015)	65% (4)
Cadre moyen	0,196 *** (0,020)	0,069 *** (0,006)	35% (10)	0,126 *** (0,020)	65% (4)
Cadre inférieur	0,123 *** (0,005)	0,062 *** (0,004)	50% (4)	0,062 *** (0,005)	50% (3)
Responsable de l'exécution de travaux	0,178 *** (0,020)	0,062 *** (0,005)	35% (11)	0,117 *** (0,019)	65% (5)
Sans fonction de cadre	0,084 *** (0,005)	0,063 *** (0,003)	76% (6)	0,020 *** (0,005)	24% (5)
Total	0,168 *** (0,005)	0,062 *** (0,003)	37% (3)	0,105 *** (0,005)	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 154: Décomposition par groupe de professions, secteur public

ISCO-08		Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux / ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0,217 *** (0,018)	0,043 *** (0,012)	20% (8)	0,174 *** (0,016)	80% (6)
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	0,315 *** (0,017)	0,041 *** (0,011)	13% (5)	0,274 *** (0,019)	87% (3)
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0,089 *** (0,009)	0,043 *** (0,005)	48% (9)	0,046 *** (0,009)	52% (6)
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]	[]	[]	[]	[]
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s – attr. impossible	0,148 *** (0,008)	0,045 *** (0,007)	31% (5)	0,102 *** (0,007)	69% (4)
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	0,077 *** (0,014)	0,007 (0,020)	9% (17)	0,070 *** (0,019)	91% (24)
22	Spécialistes de la santé	0,261 *** (0,008)	0,059 *** (0,007)	23% (3)	0,201 *** (0,007)	77% (2)
23	Spécialistes de l'enseignement	0,191 *** (0,015)	0,044 *** (0,006)	23% (8)	0,147 *** (0,015)	77% (3)
24	Spécialistes en administration d'entreprises	0,142 *** (0,010)	0,083 *** (0,007)	58% (6)	0,059 *** (0,008)	42% (5)
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0,069 *** (0,010)	0,047 *** (0,007)	68% (11)	0,022 ** (0,008)	32% (12)
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0,083 *** (0,012)	0,023 *** (0,006)	28% (14)	0,059 *** (0,011)	72% (8)
20	Professions intellectuelles et scientifiques – attr. impossible	0,040 *** (0,007)	0,022 ** (0,006)	55% (19)	0,018 (0,009)	45% (12)

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliqué		en %
Professions intermédiaires techniques et non techniques									
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0,069 (0,012)	***	0,015 (0,006)	*	21% (16)	0,054 (0,011)	***	79% (9)
32	Professions intermédiaires de santé	0,026 (0,003)	***	0,018 (0,004)	***	69% (12)	0,008 (0,004)	*	31% (12)
33	Professions intermédiaires, finances et administration	0,240 (0,007)	***	0,093 (0,007)	***	39% (3)	0,147 (0,008)	***	61% (2)
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	0,095 (0,020)	***	0,021 (0,013)		22% (20)	0,075 (0,017)	***	78% (14)
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	[]		[]		[]	[]		[]
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	0,233 (0,008)	***	0,064 (0,005)	***	28% (3)	0,169 (0,008)	***	72% (2)
Employé(e)s de type administratif									
41	Employé(e)s de bureau	0,022 (0,034)		0,017 (0,008)	*	76% (156)	0,005 (0,034)		24% (120)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0,059 (0,027)	*	0,066 (0,018)	***	112% (54)	-0,007 (0,030)		-12% (50)
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	0,009 (0,012)		0,057 (0,014)	***	615% (957)	-0,047 (0,019)	*	-515% (1148)
44	Autres employé(e)s de type administratif	[]		[]		[]	[]		[]
40	Employé(e)s de type administratif – attr. impossible	[]		[]		[]	[]		[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s									
51	Personnel des services directs aux particuliers	0,185 (0,007)	***	0,085 (0,005)	***	46% (3)	0,100 (0,007)	***	54% (3)
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	[]		[]		[]	[]		[]
53	Personnel soignant	0,047 (0,012)	***	0,011 (0,004)	*	23% (24)	0,036 (0,011)	**	77% (10)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0,112 (0,039)	**	0,020 (0,018)		18% (36)	0,092 (0,048)		82% (13)
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. – attr. impossible	-0,016 (0,009)		0,003 (0,011)		-20% (62)	-0,019 (0,014)		120% (82)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche									
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	[]		[]		[]	[]		[]
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]		[]	[]		[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat									
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0,178 (0,036)	***	0,012 (0,013)		6% (20)	0,167 (0,033)	***	94% (8)
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	[]		[]		[]	[]		[]
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]		[]		[]	[]		[]
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]		[]		[]	[]		[]

ISCO-08		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliqué		en %
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres								
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attr. impossible								
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage									
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0,334 (0,020)	***	0,070 (0,022)	**	21% (6)	0,265 (0,025)	***	79% (6)
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage								
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0,079 (0,016)	***	0,021 (0,006)	**	26% (20)	0,059 (0,014)	***	74% (10)
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible								
Professions élémentaires									
91	Aides de ménage	0,153 (0,009)	***	0,070 (0,018)	***	45% (6)	0,084 (0,016)	***	55% (8)
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture								
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports								
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation								
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés								
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés								
90	Professions élémentaires – attribution impossible	0,202 (0,010)	***	0,057 (0,008)	***	28% (5)	0,145 (0,011)	***	72% (3)
	Valeurs manquantes	0,137 (0,011)	***	0,081 (0,004)	***	59% (8)	0,056 (0,010)	***	41% (5)
Total		0,168 (0,005)	***	0,062 (0,003)	***	37% (3)	0,105 (0,005)	***	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 155: Décomposition par niveau de compétence, secteur public

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Tâches simples	0,192 *** (0,008)	0,061 *** (0,007)	32% (4)	0,131 *** (0,009)	68% (3)
Tâches pratiques	0,140 *** (0,010)	0,040 *** (0,001)	28% (7)	0,100 *** (0,009)	72% (2)
Tâches pratiques complexes	0,124 *** (0,007)	0,042 *** (0,004)	34% (5)	0,081 *** (0,006)	66% (3)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0,168 *** (0,005)	0,068 *** (0,003)	40% (3)	0,100 *** (0,004)	60% (2)
Valeurs manquantes	0,137 *** (0,011)	0,081 *** (0,004)	59% (8)	0,056 *** (0,010)	41% (5)
Total	0,168 *** (0,005)	0,062 *** (0,003)	37% (3)	0,105 *** (0,005)	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 156: Décomposition par taux d'occupation, secteur public

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Plein temps (≥ 90%)	0,178 *** (0,005)	0,044 *** (0,002)	25% (3)	0,134 *** (0,005)	75% (1)
Temps partiel 1 (50–89%)	0,135 *** (0,007)	0,070 *** (0,003)	52% (5)	0,065 *** (0,006)	48% (3)
Temps partiel 2 (< 50%)	0,140 *** (0,011)	0,095 *** (0,010)	67% (8)	0,046 *** (0,013)	33% (6)
Total	0,168 *** (0,005)	0,062 *** (0,003)	37% (3)	0,105 *** (0,005)	63% (2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 157: Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
≥ 90%	0,178	***	0,044	***	25%	0,134	***	75%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)		(1)
80–89%	0,144	***	0,058	***	40%	0,086	***	60%
	(0,007)		(0,003)		(5)	(0,006)		(3)
70–79%	0,078	***	0,062	***	79%	0,016		21%
	(0,016)		(0,007)		(19)	(0,014)		(17)
50–69%	0,133	***	0,077	***	58%	0,056	***	42%
	(0,014)		(0,005)		(11)	(0,015)		(7)
< 50%	0,140	***	0,095	***	67%	0,046	***	33%
	(0,011)		(0,010)		(8)	(0,013)		(6)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 158: Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Moins de 20 employé(e)s	0,011		0,004		40%	0,007		60%
	(0,058)		(0,023)		(518)	(0,060)		(252)
20–49 employé(e)s	0,123	***	0,047	***	38%	0,076	***	62%
	(0,018)		(0,013)		(14)	(0,019)		(10)
50–249 employé(e)s	0,264	***	0,083	***	31%	0,181	***	69%
	(0,008)		(0,006)		(3)	(0,008)		(2)
250–999 employé(e)s	0,194	***	0,068	***	35%	0,126	***	65%
	(0,009)		(0,004)		(4)	(0,008)		(3)
1000 employé(e)s ou plus	0,138	***	0,058	***	42%	0,080	***	58%
	(0,007)		(0,003)		(4)	(0,006)		(3)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 159: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 50), secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 50 employé(e)s	0,074	*	0,028	*	37%	0,046		63%
	(0,031)		(0,014)		(41)	(0,032)		(21)
≥ 50 employé(e)s	0,172	***	0,065	***	38%	0,107	***	62%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)		(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Tableau 160: Décomposition par classe de taille d'entreprise, (+/- 100), secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 100 employé(e)s	0,191	***	0,052	***	27%	0,139	***	73%
	(0,018)		(0,011)		(10)	(0,020)		(5)
≥ 100 employé(e)s	0,164	***	0,063	***	38%	0,101	***	62%
	(0,005)		(0,002)		(3)	(0,005)		(2)
Total	0,168	***	0,062	***	37%	0,105	***	63%
	(0,005)		(0,003)		(3)	(0,005)		(2)

Remarque: Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante: *** p<0,001, ** p<0,01 et * p<0,05. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source: ESS 2018, secteur public; calculs: BSS.

Programme des publications de l'OFS

En tant que service statistique central de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public. Il utilise plusieurs moyens et canaux pour diffuser ses informations statistiques par thème.

Les domaines statistiques

- 00 Bases statistiques et généralités
- 01 Population
- 02 Espace et environnement
- 03 Travail et rémunération
- 04 Économie nationale
- 05 Prix
- 06 Industrie et services
- 07 Agriculture et sylviculture
- 08 Énergie
- 09 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Sécurité sociale
- 14 Santé
- 15 Éducation et science
- 16 Culture, médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable, disparités régionales et internationales

Les principales publications générales

L'Annuaire statistique de la Suisse



L'Annuaire statistique de la Suisse de l'OFS constitue depuis 1891 l'ouvrage de référence de la statistique suisse. Il englobe les principaux résultats statistiques concernant la population, la société, l'État, l'économie et l'environnement de la Suisse.

Le Mémento statistique de la Suisse



Le mémento statistique résume de manière concise et attrayante les principaux chiffres de l'année. Cette publication gratuite de 52 pages au format A6/5 est disponible en cinq langues (français, allemand, italien, romanche et anglais).

Le site Internet de l'OFS: www.statistique.ch

Le portail «Statistique suisse» est un outil moderne et attrayant vous permettant d'accéder aux informations statistiques actuelles. Nous attirons ci-après votre attention sur les offres les plus prisées.

La banque de données des publications pour des informations détaillées

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, vous pouvez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch).
www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données → Publications

Vous souhaitez être parmi les premiers informés?



Abonnez-vous à un Newsmail et vous recevrez par e-mail des informations sur les résultats les plus récents et les activités actuelles concernant le thème de votre choix.

www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB: la banque de données statistiques interactive



La banque de données statistiques interactive vous permet d'accéder simplement aux résultats statistiques dont vous avez besoin et de les télécharger dans différents formats.

www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Suisse: la banque de données régionale avec ses cartes interactives



L'atlas statistique de la Suisse, qui compte plus de 4500 cartes, est un outil moderne donnant une vue d'ensemble des thématiques régionales traitées en Suisse dans les différents domaines de la statistique publique.

www.statatlas-suisse.admin.ch

Pour plus d'informations

Centre d'information statistique

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

La présente étude réalisée sur mandat de l'Office fédéral de la statistique analyse les écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2018.

Dans le premier volet de cette étude, on commence par définir de manière descriptive l'activité professionnelle et la rémunération des femmes et des hommes. On y présente leur répartition et les niveaux d'écarts salariaux sur le marché du travail (par ex. répartition par branches). La seconde partie est exclusivement consacrée à l'explication statistique des différences de salaires. À l'aide de méthodes économétriques, les écarts salariaux observés sont décomposés en parts expliquées et inexpliquées.

En ligne

www.statistique.ch

Imprimés

www.statistique.ch

Office fédéral de la statistique

CH-2010 Neuchâtel

order@bfs.admin.ch

tél. 058 463 60 60

Numéro OFS

185-1801

ISBN

978-3-303-03304-3

La statistique www.la-statistique-compte.ch
compte pour vous.