



Berne, le 7 septembre 2022

Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs

Rapport du Conseil fédéral
donnant suite au postulat [19.4132](#) Marti Samira
du 25 septembre 2019

Table des matières

1	Résumé	3
2	Mandat.....	4
3	La statistique sur l'égalité entre femmes et hommes en Suisse	5
3.1	Principales étapes historiques	5
3.2	Où en est l'égalité entre femmes et hommes en Suisse?	5
4	Différents aspects des écarts de revenus liés au sexe	6
4.1	Écart global de revenus du travail (<i>gender overall earnings gap</i>, GOEG).....	6
4.1.1	Principes de base et approche méthodologique.....	6
4.1.2	Résultats	7
4.2	Écarts salariaux entre femmes et hommes (<i>gender pay gap</i>).....	11
4.2.1	Principes de base et approche méthodologique.....	11
4.2.2	Résultats	11
4.3	Revenu des personnes exerçant une activité indépendante	13
4.3.1	Principes de base et approche méthodologique.....	13
4.3.2	Résultats	14
4.4	Écart de rente entre femmes et hommes	16
4.4.1	Principes de base et approche méthodologique.....	16
4.4.2	Résultats	18
4.5	Travail non rémunéré	25
4.5.1	Principes de base et approche méthodologique.....	25
4.5.2	Résultats	26
5	Conclusions.....	30
6	Bibliographie	32
7	Annexe	33

1 Résumé

Malgré les grands progrès accomplis sur la voie vers l'égalité entre femmes et hommes, la Suisse connaît toujours des différences sexospécifiques, notamment pour ce qui est des revenus provenant du travail rémunéré et de la prévoyance vieillesse, différences qui sont abordées dans le présent rapport. Une partie importante de l'inégalité relève notamment de la part inexpliquée des écarts salariaux, de l'écart global de revenus du travail et de l'écart de rente entre les sexes.

Au niveau européen, Eurostat calcule depuis plusieurs années l'indicateur synthétique de l'écart global de revenus du travail entre femmes et hommes, le *gender overall earnings gap* (GOEG)¹. L'analyse détaillée du calcul de cet indicateur pour la Suisse à l'aide des sources de données disponibles a révélé certaines lacunes dans la manière de calculer adoptée par Eurostat. L'Office fédéral de la statistique (OFS) propose donc de recourir à une méthode adaptée pour calculer le GOEG en Suisse.

En 2018, le GOEG pour la Suisse se situait à 43,2%. Cela signifie que le revenu des femmes, perçu pour toutes les heures de travail accomplies pendant la vie active, est inférieur de 43,2% à celui des hommes. La valeur de cet indicateur se réduit au fil du temps, mais elle augmente au long de l'existence: plus le groupe d'âge considéré avance en âge, plus le GOEG est grand. En comparaison internationale, la Suisse présentait une valeur GOEG relativement élevée en 2018, qui s'explique principalement par la forte proportion de femmes travaillant à temps partiel.

L'écart salarial moyen entre femmes et hommes se situait à 19,0% (moyenne arithmétique) en 2018. Il atteignait 19,6% dans le secteur privé et 18,1% dans l'ensemble du secteur public (Confédération, cantons et communes). La part inexpliquée de cet écart salarial, soit l'écart qui ne s'explique pas par les caractéristiques personnelles (telles que l'âge, la formation et les années de service) et les facteurs professionnels (comme la position professionnelle, la branche de l'entreprise, etc.), se montait à 45,4% dans l'ensemble de l'économie. Elle était de 44,3% dans le secteur privé et de 37,8% dans le secteur public. Cela représente en moyenne 684 francs par mois dans le secteur privé et 602 francs par mois dans le secteur public. Dans l'ensemble de l'économie, l'écart salarial moyen et sa part inexpliquée n'ont pas affiché de changement important depuis 2012.

Calculés sur la base des données disponibles, les revenus des personnes exerçant une activité indépendante révèlent des écarts similaires à ceux qui apparaissent chez les personnes salariées prises en compte pour déterminer l'écart salarial entre femmes et hommes (*gender pay gap*). Le revenu horaire des femmes indépendantes était, selon les estimations figurant dans le rapport, inférieur de 19,3% à celui des hommes de même statut professionnel. Entre 2013 et 2018, le revenu horaire des personnes indépendantes a suivi une hausse plus marquée chez les femmes (hommes: +3,8%, femmes: +6,7%), de sorte que l'écart entre les sexes s'est amenuisé.

L'écart de rente entre femmes et hommes (*gender pension gap*) mesure quant à lui les différences hommes-femmes des rentes moyennes de la prévoyance vieillesse, autrement dit les écarts du «revenu des rentes» des personnes à l'âge de la retraite. Il reflète les disparités dans la participation au marché du travail, les effets du modèle familial et du mode de vie ainsi que les écarts salariaux entre les sexes sur une période relativement longue. De plus, comme l'indiquent les divers résultats concernant le 1^{er} et le 2^e pilier, les facteurs institutionnels (calcul de la rente, couvertures d'assurance) jouent également un rôle important. Pour la Suisse, le rapport identifie un écart sexospécifique de rente de 34,6% (en 2020) en faveur des hommes. Si les rentes AVS (1^{er} pilier) des femmes sont en moyenne certes légèrement supérieures à celles des hommes, la différence est beaucoup plus marquée dans la prévoyance professionnelle: les femmes touchent nettement plus rarement que les hommes une rente du 2^e pilier (49,7% contre 70,6%) et, lorsqu'elles en touchent une, son montant est inférieur de 47% environ à celle d'un homme. Dans le deuxième pilier, il vaut en particulier la peine de considérer l'écart de rente en fonction de l'état civil. C'est parmi les personnes mariées que cet écart est le plus grand. Chez ces personnes, il faut tenir compte du fait qu'un couple marié constitue en général une

¹ À l'instar d'Eurostat, l'OFS appelle cet indicateur «écart global de revenus du travail» entre femmes et hommes en français.

entité économique et que les époux mettent leurs revenus en commun. En cas de divorce ou de veuvage, les dispositions légales suivantes s'appliquent dans le 2^e pilier: d'une part, en cas de divorce, les prétentions du 2^e pilier acquises durant le mariage sont en principe partagées par moitié entre les époux²; d'autre part, en cas de décès de l'un des deux conjoints, l'épouse ou l'époux survivant a en principe droit à 60% de la rente de vieillesse ou d'invalidité de son ou de sa partenaire³. On observe néanmoins un écart sexospécifique de rente en faveur des hommes, parmi les personnes divorcées ainsi que parmi les veufs et les veuves. Aucun écart de rente entre femmes et hommes n'existe au contraire chez les célibataires.

Le travail non rémunéré englobe l'exécution de tâches domestiques, de tâches familiales et d'activités bénévoles; il est mesuré par le nombre d'heures de travail fournies sans rémunération. Les femmes effectuent nettement plus d'heures de travail non rémunéré que les hommes. Ces derniers investissent en revanche beaucoup plus d'heures dans le travail rémunéré. Les femmes et les hommes consacrent à peu près le même nombre d'heures à l'ensemble de ces activités. La répartition inégale du travail se manifeste en particulier dans le fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel, souvent dans le but de concilier l'activité professionnelle avec l'éducation des enfants et les tâches domestiques ou pour s'occuper de membres de la famille ou de tiers (le travail dit de «care»). Selon l'évaluation monétaire, le travail non rémunéré fourni par les femmes représentait un montant de 315 milliards de francs en 2016. Le travail effectué sans rémunération aucune entraîne chez les femmes des pertes de revenu qu'elles subissent pendant toute leur vie.

Calculés pour la première fois dans le cadre du présent rapport, l'écart global de revenus du travail selon la méthode suisse élargie et l'écart de rente entre femmes et hommes seront intégrés à la production statistique courante de l'OFS. Ils compléteront les indicateurs existants sur les écarts salariaux entre femmes et hommes et ceux consacrés au travail non rémunéré et à son évaluation monétaire, qui continueront d'être établis et actualisés dans la thématique de l'égalité entre femmes et hommes.

2 Mandat

Durant la session d'été 2020, le Conseil national a transmis le postulat [19.4132](#) de la conseillère nationale Samira Marti «Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenus du travail et d'autres indicateurs» au Conseil fédéral en le chargeant de «présenter un rapport dans lequel il montrera les possibilités de relever régulièrement sous forme de séries de données chronologiques, ou de calculer et publier des données sur l'écart global de revenus du travail ainsi que d'autres données importantes sur le travail non payé et l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes».

Comme mentionné dans le développement du postulat, il est nécessaire de disposer de données statistiques précises et permettant des comparaisons dans le temps pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité. Tous les quatre ans, Eurostat publie l'indicateur d'écart global de revenus du travail entre les femmes et les hommes (GOEG) pour tous les pays d'Europe, ce qui permet des comparaisons sur la durée. Il s'agit d'un indicateur synthétique qui tient compte à la fois des écarts salariaux liés au sexe et des différences du volume de travail rémunéré. Selon le postulat, il est important, en Suisse aussi, de pouvoir mesurer plus précisément les différents aspects de l'inégalité de revenu entre les sexes, afin d'analyser sa structure (part de l'écart salarial entre femmes et hommes, part du déficit d'emploi). Il est également nécessaire de disposer de données sur les écarts de revenu en cas de travail indépendant et sur l'écart de rente entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire les différences de prestations de l'AVS et des caisses de pension.

Dans ce rapport, le Conseil fédéral présente les considérations théoriques et méthodologiques ainsi que les calculs et les résultats ayant trait à l'indicateur «gender overall earnings gap» (GOEG), un indicateur synthétique qui estime l'écart global de revenus du travail qui sépare les femmes et les

² [Art. 122 ss. CC](#), en particulier [art. 123 CC](#)

³ [Art. 21 LPP](#) compte tenu des conditions définies à l'[art. 19 LPP](#)

hommes en âge de travailler. Le rapport décrit également d'autres indicateurs visant à expliquer les disparités entre les sexes quant aux revenus au cours des différentes phases de l'existence.

3 La statistique sur l'égalité entre femmes et hommes en Suisse

3.1 Principales étapes historiques

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite depuis 1981 dans la Constitution suisse. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Elle énonce aussi le droit à un salaire égal pour un travail égal. En 1988, le Conseil fédéral a créé le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

La même année, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a publié le premier rapport sur les domaines de vie dans lesquels les femmes sont défavorisées. Dix ans plus tard, en 1998, il fait paraître la première édition de la brochure «Vers l'égalité entre femmes et hommes», qui s'adresse à un large public. À la même période, il présente les indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes sur Internet⁴. L'OFS publie ainsi depuis plus de 30 ans des informations statistiques sur l'état actuel et sur l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes. Les indicateurs permettent de vérifier l'application de la loi sur l'égalité entrée en vigueur en juillet 1996, laquelle interdit en particulier toute forme de discrimination dans le domaine du travail rémunéré.

L'égalité ne doit pas seulement être inscrite dans la loi, mais aussi devenir une réalité dans la vie quotidienne. Les statistiques et les indicateurs servent à mesurer les progrès vers l'égalité effective dans tous les domaines de vie, par exemple en termes de salaire, d'accès à une carrière professionnelle ou politique ou de répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

3.2 Où en est l'égalité entre femmes et hommes en Suisse?

Ces dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail, à la formation et à la politique s'est nettement accrue en Suisse⁵. Les femmes sont aujourd'hui non seulement plus souvent actives occupées, mais aussi bien plus fréquemment titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. La hausse générale du nombre de diplômes de la formation formelle supérieure est nettement plus marquée chez les femmes et se reflète depuis 2010 dans la part plus élevée des diplômées des hautes écoles. Exprimée en chiffres, la part des femmes élues au Conseil national est passée de 5% à 42% ces cinquante dernières années, la proportion de femmes ayant obtenu un doctorat s'est accrue de 16% à 46% ces quarante dernières années et le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté de 68% à 80% en trente ans.

Une approche plus nuancée fait apparaître d'autres différences entre femmes et hommes. Les femmes travaillent par exemple nettement plus souvent à temps partiel que les hommes et elles sont sous-représentées aux postes de cadre. Si la part des étudiantes est à peu près égale à celle des étudiants et que près de la moitié des doctorats sont décernés à des femmes, la répartition des sexes varie beaucoup selon le domaine d'études, que ce soit dans le domaine universitaire ou dans la formation professionnelle. Dans le domaine politique, des phases de stagnation, voire de recul, ont parfois ralenti la tendance globalement positive enregistrée ces dernières années. Il n'a pas encore été possible de parvenir à une représentation paritaire des femmes à tous les niveaux politiques et la part des femmes élues diffère beaucoup selon les partis.

⁴ [Égalité entre les femmes et les hommes | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

⁵ Trois articles parus dans la publication de l'OFS [Femmes - Démos 1/2021](#) examinent de près les évolutions dans le domaine de la formation: la hausse du niveau de formation depuis 1970, l'évolution de la représentation des sexes dans les certificats fédéraux de capacité délivrés et le «tuyau percé» dans les hautes écoles. Un autre article s'intéresse à la représentation des femmes dans les parlements aux niveaux de la Suisse, des cantons et des villes depuis 1971. L'évolution de la participation des femmes au marché du travail est décrite en détail dans la publication de l'OFS parue le 27 novembre 2020 intitulée [Participation des femmes à la vie active 2010-2019 - Enquête suisse sur la population active \(ESPA\)](#).

En réponse au postulat Marti (19.4132)⁶, le présent rapport examine comment utiliser les indicateurs existants et de nouveaux indicateurs pour mieux mettre en lumière et comparer la situation des femmes et des hommes au niveau des revenus. Jusqu'ici, la statistique sur l'égalité entre femmes et hommes englobait des indicateurs et des chiffres clés sur les salaires, sur l'écart salarial et sur la contribution des divers membres du ménage au revenu du travail du ménage. Les possibilités et les limites des nouveaux indicateurs ainsi que les résultats issus de leur calcul sont présentés ci-après. L'annexe du rapport contient des compléments sur des détails méthodologiques des indicateurs.

4 Différents aspects des écarts de revenus liés au sexe

4.1 Écart global de revenus du travail (*gender overall earnings gap*, GOEG)

4.1.1 Principes de base et approche méthodologique

L'écart global de revenus du travail (*gender overall earnings gap*, GOEG) est un indicateur synthétique développé et compilé par Eurostat qui vise à fournir une image globale des différences de revenu du travail entre les femmes et les hommes en âge de travailler (population âgée de 15 à 64 ans)⁷. Cet indicateur prend en compte l'incidence de trois facteurs:

- 1) les différences de revenus professionnels horaires bruts,
- 2) les différences de durées mensuelles du travail en heures,
- 3) les différences de taux de participation au marché du travail.

Eurostat construit cet indicateur synthétique sur la base des Structure of Earnings Surveys (SES) pour ce qui est des revenus horaires et des heures de travail et sur les Labour Force Surveys (LFS) pour ce qui est des taux de personnes actives occupées. Les enquêtes correspondantes en Suisse sont l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) et l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Cette approche a le mérite de la simplicité de calcul et elle permet à Eurostat de publier des comparaisons internationales. Par contre, elle masque un mélange de concepts pouvant potentiellement impacter les écarts mesurés. Citons ci-après les quatre principales incohérences conceptuelles:

- 1) Les SES utilisées pour les revenus horaires et les heures de travail couvrent les personnes salariées, mais pas celles avec une activité d'indépendant. Or, les taux de personnes actives occupées selon les LFS couvrent les deux catégories. La méthode appliquée par Eurostat revient à faire l'hypothèse que le revenu horaire moyen des personnes exerçant une activité indépendante selon le sexe est équivalent au revenu horaire moyen des personnes salariées.
- 2) Les SES utilisées pour les revenus horaires et les heures de travail s'appuient sur un concept d'emplois (postes de travail). Or, les taux de personnes actives occupées selon les LFS obéissent par définition à un concept de personnes (ces dernières pouvant occuper plusieurs emplois). Le phénomène de la multiactivité n'est donc pas pris en compte, ce qui peut fausser les résultats de manière plus ou moins importante. En Suisse, la proportion de femmes actives occupées à posséder plus d'un emploi était de 10,3% en 2020 contre 5,6% chez les hommes.
- 3) Les SES utilisées pour les revenus horaires et les heures de travail s'appuient sur le concept intérieur, à savoir qu'elles couvrent tous les emplois exercés dans un pays. Or, les taux de personnes actives occupées selon les LFS ne couvrent que la population résidente permanente (sans les frontaliers et les détenteurs de permis de courte durée résidant depuis moins d'une année). La méthode appliquée par Eurostat revient à faire l'hypothèse que le revenu horaire moyen des résidents non permanents selon le sexe est équivalent au revenu horaire moyen des résidents permanents.

⁶ [19.4132 | Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs | Objet | Le Parlement suisse](#)

⁷ L'indicateur mesure l'écart global de revenus du travail entre les femmes et les hommes âgés de 15 à 64 ans pour une année donnée (coupe transversale) et non tout au long de leur vie (coupe longitudinale).

- 4) Les SES utilisées pour les revenus horaires et les heures de travail ne couvrent ni le secteur primaire, ni les services domestiques. Or, les taux de personnes actives occupées selon les LFS couvrent l'ensemble des secteurs économiques. La méthode appliquée par Eurostat revient à faire l'hypothèse que le revenu horaire moyen dans le secteur primaire et les services domestiques selon le sexe est équivalent au revenu horaire moyen dans le reste de l'économie.

Les sources statistiques existantes en Suisse permettent de calculer le GOEG selon une approche différente de celle d'Eurostat. Cette variante «suisse» permet d'éviter les incohérences conceptuelles de l'indicateur d'Eurostat, mais elle n'est pas dénuée de difficultés, la principale étant de tenir compte du revenu horaire des indépendants⁸.

Le GOEG «méthode suisse» repose sur les données de l'ESS pour les salaires horaires des secteurs secondaire et tertiaire⁹ sans les services domestiques (en prenant le soin de ne sélectionner que les résidents permanents âgés de 15 à 64 ans), sur les données de l'ESPA pour les salaires horaires du secteur primaire et des services domestiques, pour les taux de personnes actives occupées et pour les heures de travail (en tenant compte des emplois multiples que peut avoir une personne) et sur une combinaison des données de l'ESPA et des données AVS pour les revenus horaires dans le cadre des activités indépendantes. Les incohérences conceptuelles sont ainsi levées. Cette combinaison de sources permet de présenter un GOEG pour la population résidente permanente de 15 à 64 ans, intégrant les activités salariées et indépendantes tout en tenant compte de la multiactivité de certaines personnes.

La formule d'Eurostat a été adaptée pour intégrer les revenus des indépendants. Les formules de calcul retenues par Eurostat et par la Suisse sont détaillées dans l'annexe.

4.1.2 Résultats

Sont présentés ci-après les résultats du GOEG pour la Suisse calculé selon la «méthode suisse» et du GOEG établi selon Eurostat. Par ailleurs, il est procédé à un examen de la contribution des diverses composantes GOEG.

4.1.2.1 Le GOEG en chiffres selon la «méthode suisse» et selon Eurostat

Le GOEG «méthode suisse» calculé selon le procédé décrit dans l'annexe s'établit à 43,2% en 2018, ce qui signifie que le revenu professionnel des femmes cumulé sur l'ensemble de leur vie active est de 43,2% moins élevé que celui des hommes. On note une baisse de cette valeur au cours du temps (2014: 44,9%; 2016: 43,3%)¹⁰. Une ventilation par groupes d'âge montre que le GOEG s'accroît avec l'âge: de 7,9% chez les 15 à 24 ans, il passe à 27,3% chez les 25 à 34 ans, puis progresse encore par la suite (35 à 44 ans: 48,4%; 45 à 54 ans: 50,8%; 55 à 64 ans: 53,5%).

⁸ C'est la frontière juridique et non la frontière sociologique qui est retenue dans le présent rapport pour distinguer les personnes indépendantes des personnes salariées. Ainsi, les propriétaires de sociétés anonymes ou de sociétés à responsabilité limitée sont considérés comme des personnes salariées.

⁹ Les salaires horaires bruts issus de l'ESS incluent les montants suivants:

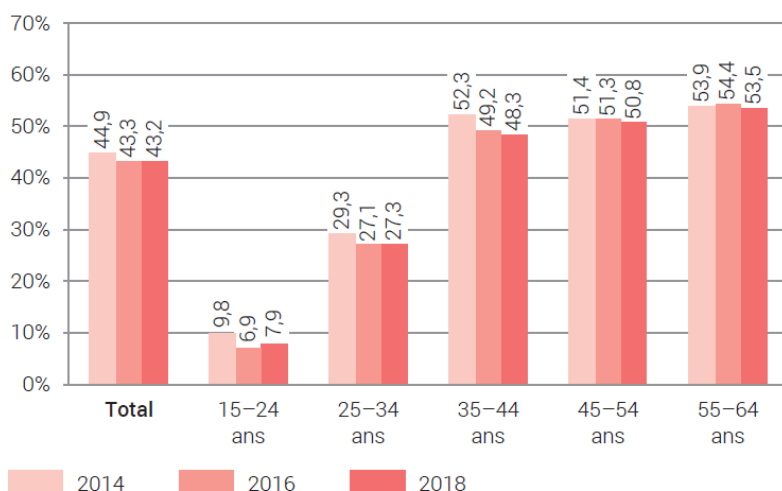
- le salaire de base du mois d'octobre qui comprend le salaire ordinaire, les indemnités régulières (p.ex. indemnités de résidence), les pourboires soumis aux cotisations AVS et les versements réguliers (à chaque paie) d'une commission, participation au chiffre d'affaires ou autre prime versée régulièrement;
- les indemnités pour le travail en équipe, le dimanche ou de nuit et autres primes de pénibilité;
- un douzième du 13^e salaire;
- un douzième des prestations non périodiques (bonus, gratifications et autres primes) et des indemnités des membres du conseil d'administration;
- un douzième des prestations salariales accessoires et droits de participation.

Les allocations familiales, la rétribution des heures supplémentaires ainsi que les prestations à caractère de prévoyance de l'employeur (les prestations en capital à caractère de prévoyances versées par l'employeur directement à l'employé et les cotisations versées aux institutions de prévoyance qui ont été prises en charge par l'employeur alors qu'elles sont généralement dues par l'employé) ne sont pas prises en considération dans le calcul des salaires horaires bruts.

¹⁰ Il n'est pas possible de réunir toutes les sources pour un calcul avant 2014. De même, les sources ne pourront pas être réunies avant 2023 pour le calcul d'un GOEG pour l'année 2020.

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG) selon l'OFS, par groupe d'âge, de 2014 à 2018

G4.1.1



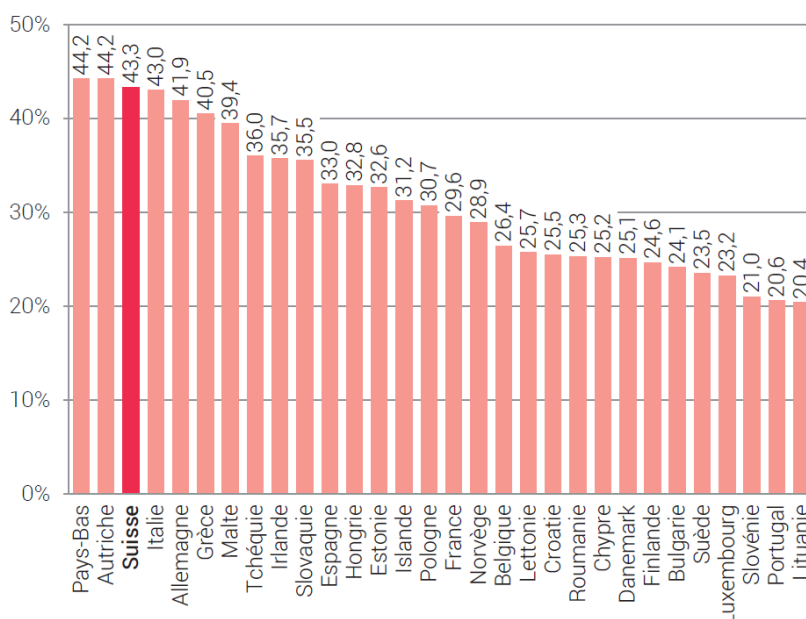
Source: OFS – ESPA, ESS, CdC, AVS

© OFS 2022

Malgré les différences méthodologiques, le GOEG calculé par Eurostat pour la Suisse est très proche du GOEG «méthode suisse» avec une valeur de 43,3% en 2018. La différence était légèrement plus marquée en 2014 (Eurostat: 44,5%; OFS: 44,9%). On peut par conséquent partir du principe que l'indicateur d'Eurostat est, dans les grandes lignes, adapté pour une comparaison internationale. En 2018, la Suisse se plaçait parmi les pays présentant les écarts de revenus globaux entre hommes et femmes les plus importants, juste derrière les Pays-Bas et l'Autriche (44,2% pour ces deux pays) et juste devant l'Italie (43,0%) et l'Allemagne (41,9%; cf. graphique 4.1.2). Parmi nos voisins, seule la France se démarque avec un GOEG relativement faible (29,6%). Aucun pays de l'UE ne présente un GOEG inférieur à 20%.

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG) selon Eurostat, en 2018

G4.1.2



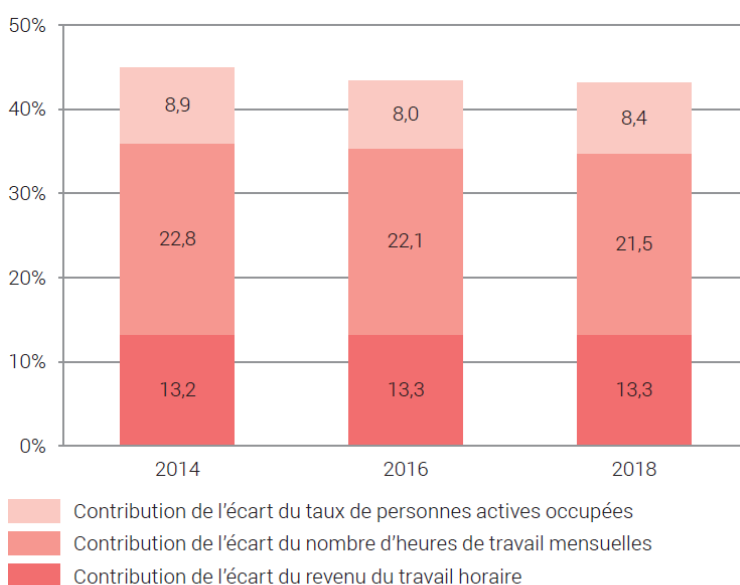
Source: Eurostat

© OFS 2022

4.1.2.2 La contribution des trois composantes (revenu horaire, heures mensuelles, taux de personnes actives occupées) au GOEG

On constate qu'en Suisse, la principale composante de l'écart hommes-femmes est l'écart du nombre d'heures de travail mensuelles¹¹, qui explique à lui seul 21,5 points de pourcentage des 43,2% du GOEG en 2018. Suivent la rémunération horaire avec une contribution de 13,3 points et, enfin, le taux de personnes actives occupées avec 8,4 points. Par rapport à 2014, la composante «heures de travail mensuelles» est en baisse, alors que la composante «revenu du travail horaire» est restée stable et que le «taux de personnes actives occupées» a légèrement fluctué (voir le graphique 4.1.3).

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG) selon l'OFS, par composante, de 2014 à 2018 G4.1.3



Sources: OFS – ESPA, ESS, AVS

© OFS 2022

La ventilation des composantes du GOEG par groupes d'âge (cf. graphique 4.1.4) montre que pour les plus jeunes (15 à 24 ans), seule la contribution des heures mensuelles est à «l'avantage» des hommes en 2018, alors que l'écart du taux de personnes actives occupées n'a pas d'impact et que l'écart de rémunération horaire est à l'avantage des femmes. La situation change dès le groupe d'âge des 25 à 34 ans avec les trois composantes de l'écart global de revenus du travail entre hommes et femmes contribuant toutes à l'avantage des hommes.

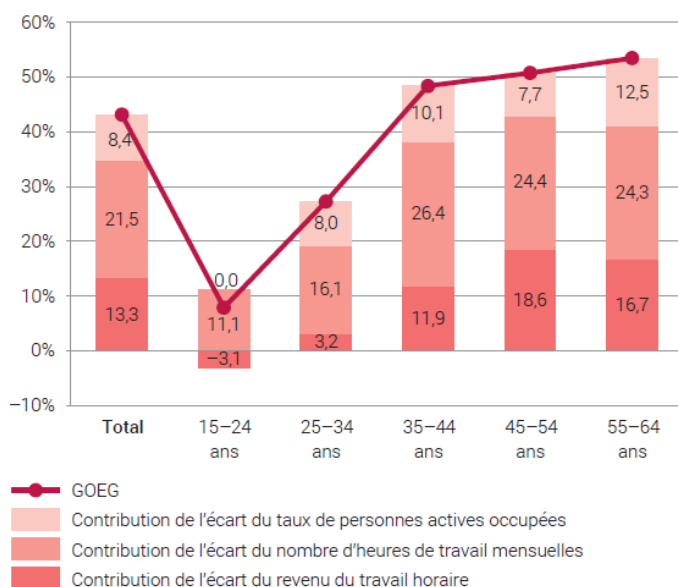
L'étude des composantes du GOEG au niveau international, sur la base des données d'Eurostat, montre une contribution des composantes un peu différente pour la Suisse. Les différences de méthodes revêtent donc plus d'importance pour les sous-composantes que pour le total. Cela permet de constater que l'écart dû aux heures de travail est beaucoup plus marqué en Suisse que dans l'UE, quelle que soit la méthode choisie (selon Eurostat: Suisse: 19,2 points; UE: 10,6 points; cf. graphique 4.1.5)). L'écart dû aux taux d'actifs occupés est par contre bien moins marqué en Suisse que dans l'UE (selon Eurostat: Suisse: 8,4 points; UE: 12,8 points). Enfin, l'écart dû aux revenus du travail est à peu de choses près semblable à celui de l'UE (selon Eurostat: Suisse: 15,2 points; UE: 13,2 points; cependant selon la «méthode suisse», la Suisse est à 13,3 points).

En bref, la Suisse présente, en comparaison européenne, un faible écart hommes-femmes dû à la participation au marché du travail, un écart important dû aux heures de travail mensuelles et un écart dans la moyenne européenne dû à la rémunération horaire.

¹¹ Les concepts appliqués sont, pour les activités salariées, les heures contractuelles et, pour les activités indépendantes, les heures habituelles. Les heures de travail de l'activité principale et d'une éventuelle activité secondaire sont prises en compte.

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG) selon l'OFS, par composante et par groupe d'âge, en 2018

G4.1.4

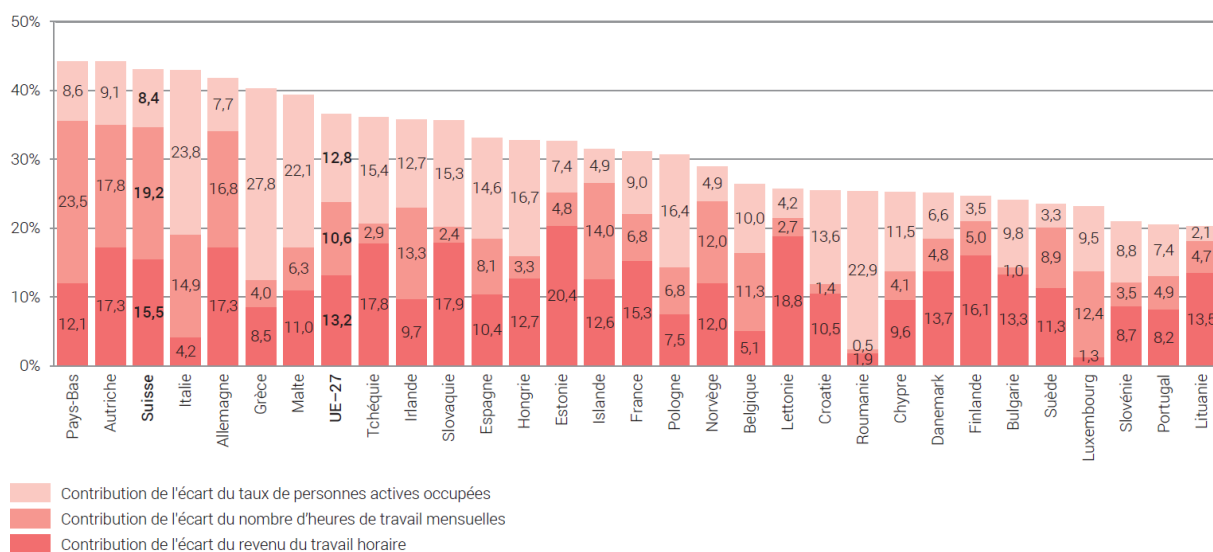


Sources: OFS – ESPA, ESS, AVS

© OFS 2022

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG) selon Eurostat, par composante, en 2018

G4.1.5



Source: Eurostat

© OFS 2022

4.2 Écarts salariaux entre femmes et hommes (*gender pay gap*)

4.2.1 Principes de base et approche méthodologique

Les écarts salariaux entre les sexes font régulièrement l'objet de débats publics et politiques. L'OFS fournit une importante base d'information à ce sujet en commandant régulièrement depuis 2005 des études qui analysent les écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché du travail suisse.

Les données servant de base à ces analyses sont tirées de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), l'objectif étant de mesurer les écarts salariaux de manière détaillée.

Ces derniers sont dans un premier temps présentés de manière descriptive, autrement dit à l'aide de caractéristiques objectives servant à identifier les différences salariales d'origine structurelle. Dans un deuxième temps, on procède à la décomposition de l'écart salarial global en une part expliquée et une part inexpliquée. Les salaires mensuels bruts sont standardisés pour un emploi à plein temps et contiennent les cotisations sociales, les indemnités pour le travail en équipe, le dimanche ou de nuit, un douzième du 13^e salaire mensuel et un douzième des prestations annuelles non périodiques.

Il convient de distinguer les écarts salariaux suivants:

- Les écarts salariaux objectivement dus à des facteurs structurels, qui dépendent de caractéristiques personnelles (telles que l'âge, la formation, les années de service) et de caractéristiques liées au poste occupé dans l'entreprise et à l'activité exercée (comme la position professionnelle, la branche de l'entreprise, etc.) (part expliquée).
- Les écarts salariaux ne pouvant être expliqués par les facteurs objectifs cités plus haut, autrement dit qui ne reposent pas sur des différences structurelles entre les sexes (part inexpliquée).

Si l'on se réfère aux définitions, l'écart salarial inexpliqué (*unexplained gender pay gap* en anglais) est aussi désigné au niveau international comme l'écart de rémunération ajusté entre les sexes (*adjusted gender pay gap*); il s'oppose à l'écart de rémunération non ajusté entre les sexes (*unadjusted gender pay gap* ou *gender pay gap*; voir Eurostat).

En raison de la méthode de calcul appliquée¹², les analyses des écarts salariaux entre femmes et hommes reposant sur les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) se réfèrent au salaire moyen (moyenne arithmétique) pour déterminer les parts inexpliquée et expliquée à partir de l'écart salarial. Elles n'ont donc pas recours à la valeur médiane, qui est généralement utilisée comme valeur de référence dans les analyses descriptives de l'OFS.

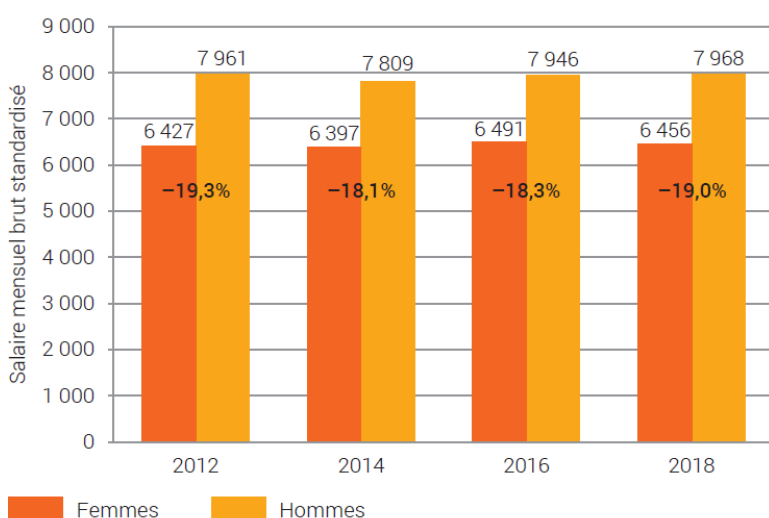
4.2.2 Résultats

Les principaux résultats concernant l'écart salarial entre femmes et hommes (*gender pay gap*, GPG) en Suisse, tels qu'ils sont présentés ci-après, proviennent des analyses de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Le présent rapport considère donc l'évolution au fil du temps (ESS 2012-2018) et les différences selon les groupes d'âge.

Dans l'ensemble de l'économie (secteur privé et secteur public), les femmes gagnaient en 2018 en moyenne 19,0% de moins (moyenne arithmétique) que leurs collègues de sexe masculin (2012: 19,3%; 2014: 18,1%; 2016: 18,3%; voir le graphique 4.2.1).

¹² Il s'agit ici de la décomposition Oaxaca-Blinder reconnue scientifiquement (également au niveau international, Eurostat p. ex.) et qui a fait ses preuves; elle n'est applicable que pour la valeur moyenne. L'analyse des écarts salariaux (expliqués et inexpliqués) se base sur le modèle Oaxaca-Blinder, qui consiste à décomposer la différence des salaires moyens. Ce modèle montre en particulier quelle part de l'écart salarial global est due à des facteurs d'influence observables comme l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession, etc. et quelle part ne peut pas être expliquée par ces caractéristiques.

Évolution des salaires moyens et des écarts salariaux, de 2012 à 2018, économie totale G4.2.1



Source: OFS – ESS; calculs: Kaiser et Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser et Möhr (2019, ESS 2016), Strub et Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

© OFS 2022

Dans le secteur privé, l'écart salarial moyen entre les sexes se montait à 19,6% en 2018 (21,3% en 2012; 19,5% en 2014; 19,6% en 2016). On observe ici de grandes différences entre les diverses branches économiques. L'écart salarial moyen atteignait par exemple 8,1% dans l'hébergement et la restauration, 17,7% dans le commerce de détail, 21,7% dans l'industrie des machines et 33,4% dans les activités financières et d'assurance.

Dans l'ensemble du secteur public (Confédération, cantons et communes), l'écart salarial entre femmes et hommes se situait en moyenne à 18,1% en 2018 (16,5% en 2012; 16,6% en 2014; 16,7% en 2016).

Les résultats de l'analyse des écarts salariaux de l'OFS présentés ici diffèrent de ceux qui ont été publiés par Eurostat (voir à ce sujet les indications détaillées figurant dans l'annexe). Selon Eurostat¹³, l'écart salarial en Suisse atteignait 18,6% en 2018 (17,4% en 2014; Union européenne: 15,3% en 2018; 16,6% en 2014).

La pyramide des salaires reflète en partie les différences entre femmes et hommes sur le marché du travail quant à l'insertion professionnelle et à l'activité exercée. En 2018, au bas de cette pyramide réunissant l'ensemble de l'économie, 60,9% des personnes salariées touchant un salaire mensuel brut inférieur à 4000 francs pour un poste à plein temps étaient des femmes (63,2% en 2016). Au sommet de cette pyramide, 81,2% des salariés recevant un salaire mensuel brut supérieur à 16 000 francs étaient des hommes.

L'écart salarial entre les sexes s'explique en partie par des facteurs structurels liés au profil de la personne (âge, formation, années de service), aux caractéristiques du poste occupé au sein de l'entreprise et au domaine d'activité exercé. La part restante ne s'explique pas.

En 2018, la part inexpliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes atteignait 45,4% dans l'ensemble de l'économie (44,0% en 2012, 42,4% en 2014; 44,1% en 2016; voir le tableau 7.1 dans l'annexe). Dans le secteur privé, cette part est montée à 44,3% en 2018 (40,9% en 2012; 39,1% en 2014; 42,9% en 2016). Dans le secteur public (Confédération, cantons et communes), elle se situait à 37,2% en 2018 (38,8% en 2012; 41,7% en 2014; 34,8% en 2016).

¹³ [Eurostat - Data Explorer \(europa.eu\)](https://data.europa.eu/eurostat)

La part inexpliquée de l'écart salarial brut correspondait en 2018 à 684 francs par mois en moyenne dans le secteur privé, contre 657 francs en 2016. Elle varie fortement selon la branche économique. Par exemple dans l'hébergement et la restauration, elle correspondait en moyenne à 196 francs par mois (48,7%). Elle atteignait 624 francs par mois (57,4%) dans le commerce de détail, 931 francs (53,5%) dans l'industrie des machines et 1324 francs (30,8%) dans les activités financières et d'assurances. Dans le secteur public, la part inexpliquée de l'écart salarial s'élevait à 602 francs par mois.

En considérant les écarts salariaux dans l'économie totale selon les groupes d'âge, on voit que l'écart salarial moyen est environ cinq fois plus élevé dans le groupe le plus âgé (50 ans ou plus) que dans celui des salariés de moins de 30 ans (voir le tableau 4.2.1). La part relative de l'écart salarial inexpliqué diminue en revanche avec l'âge (voir le graphique 4.2.2).

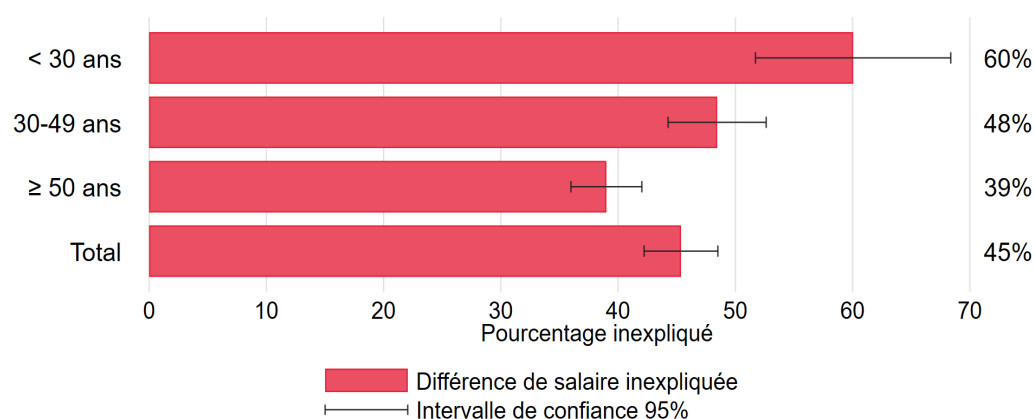
Tableau 4.2.1: Écart salarial selon le groupe d'âge

Groupe d'âge	Part des salariés			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 30 ans	17,2%	20,2%	18,5%	47,5%	-5,5%
30 à 49 ans	51,9%	50,0%	51,0%	42,7%	-16,3%
50 ans ou plus	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.

Part inexpliquée de l'écart salarial selon le groupe d'âge

G4.2.2



Source: ESS 2018, économie totale, calculs BSS.

4.3 Revenu des personnes exerçant une activité indépendante

4.3.1 Principes de base et approche méthodologique

Les revenus des personnes indépendantes décrits dans le présent rapport reposent sur une combinaison des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et des données de l'AVS. La difficulté réside dans le caractère incomplet des données à disposition:

- Les données de l'ESPA comportent une part de non-réponse partielle quant au revenu et la question qui y est formulée pour les indépendants peut conduire à une certaine confusion sur l'information à donner: l'indépendant indique-t-il son gain (rémunération) ou son chiffre d'affaires?
- Les données de l'AVS ont également leurs limites: en premier lieu, elles obéissent à un concept administratif. Or une personne peut très bien exercer une activité indépendante dans la

réalité sans que celle-ci fasse l'objet de cotisations (p.ex. activités non officielles, activités dans l'exploitation familiale sans cotisation, notamment fréquentes dans le secteur primaire). Ensuite, il faut souvent quelques années pour que les données des indépendants soient intégrées dans les données des caisses AVS et dans les données de l'AVS de la Centrale de compensation (CdC). Les données de l'AVS ont cependant l'avantage de répondre à une définition assez précise d'un revenu brut (voir le tableau 4.3.1).

L'optique retenue est donc de combiner les avantages de chaque source: on attribue un revenu à chaque activité indépendante relevée dans l'ESPA. Au moyen d'un appariement des données de l'ESPA et des données de l'AVS, on priorise l'information de la CdC quand celle-ci est disponible et qu'elle ne correspond pas à un revenu fictif (tout revenu inférieur à un certain seuil conduit la CdC à retenir un revenu fictif correspondant au montant de cette limite; en 2018 ce seuil était fixé à 9400 francs). En cas de revenu fictif, on recourt aux données des caisses AVS pour obtenir le montant réel. Si la donnée de la CdC n'est pas disponible, on récupère l'éventuel revenu provisoire disponible dans les données des caisses AVS. Quand aucune donnée n'est disponible, ni au niveau de la CdC ni au niveau des caisses AVS, alors on prend l'information relevée dans l'ESPA, mais en recourant à une modélisation pour correspondre le mieux possible à la définition du revenu selon l'AVS.

Pour le calcul du revenu des personnes indépendantes par heure de travail, il est recouru au temps de travail mesuré dans l'ESPA. Celui-ci est constitué des heures habituelles de travail indiquées par les personnes indépendantes. À noter que celles-ci indiquent des durées de travail nettement plus élevées que les personnes salariées, ce qui impacte fortement le revenu horaire (en 2018 p.ex., la durée habituelle de travail des personnes indépendantes à plein temps était de 27% supérieure à la durée contractuelle de travail des personnes salariées à plein temps).

Tableau 4.3.1: Définition des revenus assujettis à l'AVS dans le cadre d'activités indépendantes¹⁴

Revenu provenant d'une activité indépendante
(= toutes les recettes générées par l'activité indépendante, y compris les bénéfices en capital et les bénéfices réalisés lors du transfert d'éléments de fortune, sans les revenus provenant de participations déclarées comme fortune commerciale)
Moins déductions selon l'art. 9 LAVS
– frais d'acquisition généraux,
– amortissements et réserves d'amortissement autorisés par l'usage commercial,
– pertes commerciales effectives qui ont été comptabilisées,
– versements à des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ou pour des buts de pure utilité publique,
– versements personnels à des institutions de prévoyance professionnelle dans la mesure où ils correspondent à la part habituellement prise en charge par l'employeur,
– intérêt du capital propre engagé dans l'entreprise (2018: 0,5%).
Revenu net
+ cotisations AVS/AI/APG personnelles
Revenu brut assujetti à l'AVS

4.3.2 Résultats

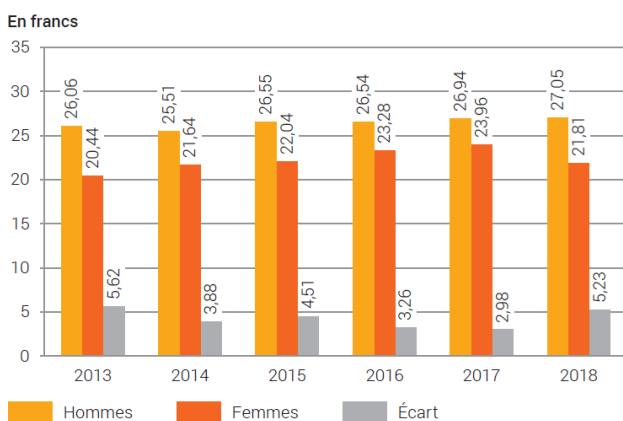
La méthode de calcul du revenu des personnes exerçant une activité indépendante décrite ci-dessus permet de construire actuellement une série de 2013 à 2018. Selon la méthode retenue, ce revenu horaire est de 27 fr. 05 chez les hommes et de 21 fr. 81 chez les femmes¹⁵. Ces montants sont en

¹⁴ Définition tirée de Künzi Kilian et Mario Morger (2018): Einkommen, OKP-Leistungen und Beschäftigungssituation der Ärzteschaft 2009–2014, Berne: Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS).

¹⁵ Comment expliquer l'écart de revenu horaire entre hommes et femmes dans le cadre d'activités indépendantes? On peut difficilement supposer qu'il résulte de pratiques discriminatoires. On pourrait penser que la répartition différente des hommes et des femmes entre branches économiques et entre professions ainsi que des différences dans la taille de l'entreprise ou dans la durée passée dans une activité seraient à même d'expliquer au moins en partie l'écart constaté. Ce n'est pas le cas: selon une régression logistique permettant de tenir compte simultanément de tous ces effets (en y ajoutant encore la grande région

progression par rapport à 2013 (+3,8% pour les hommes et +6,7% pour les femmes) et l'écart entre les sexes s'est réduit (5 fr. 62 en 2013 contre 5 fr. 23 en 2018). Considérés par groupe d'âge, ces revenus horaires donnent une image assez semblable à celle constatée chez les employés: si on note de très faibles écarts dans les groupes jeunes (15 à 24 ans: écart de 0 fr. 29 en faveur des hommes; 25 à 34 ans: 1 fr. 01 en faveur des femmes), la situation en faveur des hommes se creuse assez nettement dans les groupes d'âges suivants (écarts de respectivement 4 fr. 43, 6 fr. 70 et 3 fr. 03 en faveur des hommes chez les 35 à 44 ans, les 45 à 54 ans et les 55 à 64 ans).

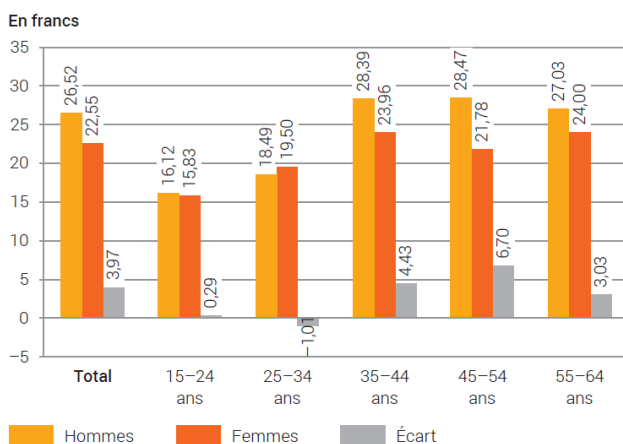
Revenu horaire brut moyen des personnes exerçant une activité indépendante selon le sexe, de 2013 à 2018 G4.3.1



Sources: OFS – CdC + AVS + modélisation ESPA

© OFS 2022

Revenu du travail horaire brut moyen des personnes exerçant une activité indépendante selon le sexe et le groupe d'âge, moyennes 2014–2018 G4.3.2



Sources: OFS – données AVS, modélisation ESPA

© OFS 2022

et le groupe d'âge) sur la probabilité d'avoir un revenu horaire supérieur ou égal à la moyenne, on note un écart de probabilité encore plus grand en faveur des hommes que si l'on ne tient compte que du sexe.

4.4 Écart de rente entre femmes et hommes

4.4.1 Principes de base et approche méthodologique

L'écart de rente entre femmes et hommes (*gender pension gap*) est défini comme l'écart en pour-cent des rentes moyennes de la prévoyance vieillesse entre les femmes et les hommes à l'âge de la retraite.

Pour définir les concepts statistiques de l'écart de rente entre femmes et hommes de même que pour mesurer concrètement cet écart, l'OFS reprend les définitions et le mode de calcul adoptés par Eurostat¹⁶. Cette pratique permet d'assurer la comparabilité internationale. Le rapport montre néanmoins ci-après comment compléter l'indicateur défini par Eurostat par des exploitations propres à la Suisse afin de tenir compte des spécificités du système suisse de prévoyance vieillesse.

Il convient tout d'abord de souligner que différents facteurs liés à la participation au marché du travail et au modèle familial et de vie, tant pendant la phase de constitution de l'épargne que pendant celle de la perception des rentes de vieillesse, peuvent influencer le niveau des rentes provenant des trois piliers du système de prévoyance vieillesse. De plus, ce système offre une certaine souplesse pour exercer une influence active sur le niveau des rentes au moment de leur perception. Les données actuellement disponibles ne révèlent qu'en partie les effets sur le niveau des rentes touchées, celles-ci découlant des décisions et des possibilités quant à la perception de prestations, à la participation à la vie active et au mode de vie. C'est pourquoi les statistiques de la perception des rentes et la description des inégalités demeurent incomplètes. Pour qu'elles soient complètes, il faudrait disposer de séries chronologiques, qui n'existent pas encore aujourd'hui. La statistique des nouvelles rentes (NRS) introduite en 2015 permettra d'en établir, raison pour laquelle elle sera utilisée à l'avenir pour réaliser des analyses complémentaires sur l'écart de rente en Suisse.

4.4.1.1 La notion de «rente»

Dans le présent rapport, le terme «rente» désigne des versements réguliers ou périodiques effectués par des systèmes de prévoyance vieillesse – publics, professionnels ou privés – à des personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite. L'écart de rente entre femmes et hommes est donc un indicateur qui sert à représenter les disparités de rentes perçues par les personnes âgées, autrement dit les différences observées entre les niveaux des rentes provenant d'un système de prévoyance vieillesse.

Avec ses trois piliers, le système de prévoyance suisse offre diverses possibilités de toucher une rente de vieillesse. Concrètement, le calcul de l'écart de rente entre femmes et hommes considère aussi bien les rentes de l'assurance-vieillesse et survivants de l'État (AVS ou 1^{er} pilier) que les rentes de la prévoyance professionnelle (2^e pilier). Dans certains cas, il est en outre possible de percevoir une rente issue d'un avoir constitué au titre de la prévoyance privée (3^e pilier). Enfin, les rentes provenant d'un système étranger de prévoyance vieillesse sont également prises en compte.

En revanche, les rentes accordées à une personne lors de la survenance d'autres risques sociaux (rentes d'accident, p. ex.) n'entrent en principe pas dans le calcul de l'écart de rente entre femmes et hommes (*gender pension gap*). Les rentes de survivants de la prévoyance professionnelle accordées à des personnes veuves ayant atteint l'âge légal de la retraite constituent en particulier une exception¹⁷. Conformément aux normes d'Eurostat, il convient aussi de prendre en compte les allocations

¹⁶ Ils sont décrits de manière détaillée dans les rapports de la Commission européenne («Gender Gap in Pensions» 2013 et «Pension Adequacy Reports» 2015, 2018, 2021).

¹⁷ Les personnes veuves qui ont atteint l'âge de la retraite et qui doivent subvenir à l'entretien d'au moins un enfant ou qui ont été mariées pendant cinq ans au moins avec la personne décédée, ont droit à une rente qui correspond à 60% de la rente que percevait la personne assurée (art. 19, al. 1, en lien avec l'art. 23, al. 1, LPP). Le cas échéant, les rentes de survivants de l'AVS sont également considérées, mais sont très rares dans ce groupe d'âge. Leur rareté s'explique par le fait que ces personnes remplissent en général aussi la condition pour bénéficier d'une rente de vieillesse et qu'une rente de survivants n'est dans ces cas versée que si elle est plus élevée que la rente de vieillesse.

pour impotents¹⁸ destinées aux rentières et aux rentiers AVS et les prestations complémentaires (PC) à l'AVS¹⁹.

Enfin, il importe de se rappeler que les prestations du système suisse de prévoyance vieillesse peuvent être perçues non seulement sous forme de rente, mais aussi sous forme de capital (dans le cadre des 2^e et 3^e piliers)²⁰. Comme le veulent les normes internationales, les versements en capital ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'écart de rente entre femmes et hommes parce qu'ils représentent des transferts de fortune et non pas des revenus. Afin de tenir compte de leur rôle dans le système suisse de prévoyance vieillesse lors de l'interprétation des résultats concernant l'écart de rente entre femmes et hommes, le présent rapport traite également des données disponibles et de quelques résultats sur les disparités entre les sexes en lien avec les prestations en capital provenant du 2^e pilier et du pilier 3a.

4.4.1.2 Population de référence

Pour le calcul de l'écart annuel de rente entre femmes et hommes, la population de référence inclut toutes les personnes de 65 ans ou plus qui font partie de la population résidente permanente et qui vivent dans un ménage privé, pour autant qu'elles touchent au moins une rente du système de la prévoyance vieillesse. Cette pratique est conforme aux normes d'Eurostat. La limite d'âge a été fixée à 65 ans, car c'est à partir de cet âge que l'on peut prétendre à des rentes de la prévoyance vieillesse dans de nombreux pays. En Suisse aussi, l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes. Il est actuellement à 64 ans pour les femmes. Percevoir une première prestation du système de prévoyance vieillesse suisse est donc possible pour les deux sexes à partir de 65 ans.

Dans notre pays, il n'est cependant pas obligatoire de faire valoir son droit à des rentes de vieillesse lors de l'arrivée à l'âge légal de la retraite. Dans les trois piliers, il est possible de demander des rentes avant ou après cette limite d'âge²¹. Cette limite de 65 ans n'exclut donc pas qu'une personne ne touche pas (encore) une prestation à laquelle elle aurait droit au cours d'une certaine année d'observation pour ne la percevoir que plus tard²².

4.4.1.3 Données de base

Le calcul de l'écart de rente entre femmes et hommes en Suisse utilise les données de l'enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC). Cette enquête recense tous les revenus de rentes mentionnés sous 4.4.2.1. Les informations relatives aux montants des rentes se réfèrent toujours à la somme des rentes touchées par une personne au cours de l'année civile précédant l'enquête (période de référence). Pour déterminer l'écart de rente entre femmes et hommes selon les normes d'Eurostat, on additionne donc pour les personnes de la population de référence les composantes suivantes avant de calculer la moyenne propre à chaque sexe:

¹⁸ L'allocation pour impotent est une prestation que l'AVS accorde aux bénéficiaires de rentes, indépendamment de leur revenu et de leur fortune, qui ont régulièrement besoin de l'aide d'autrui pour accomplir les activités quotidiennes de base (se vêtir, faire sa toilette, manger, etc.).

¹⁹ Les prestations complémentaires ne sont accordées qu'en cas de besoin. D'autres analyses de l'OFS ont montré qu'elles influencent le niveau des rentes, mais qu'elles n'ont pas d'effet sur les écarts relatifs de rentes entre femmes et hommes. Il convient néanmoins de rappeler ici que le calcul de l'écart de rente entre hommes et femmes repose sur des données d'enquête recueillies auprès de personnes vivant dans un ménage privé (voir sous «Données de base»). Les personnes vivant dans des homes ne sont donc pas comprises dans l'échantillon.

²⁰ Selon la LPP (art. 37, al. 2), un quart de l'avoir de vieillesse du deuxième pilier peut être touché sous la forme d'un versement de capital unique, les institutions de prévoyance étant libres d'accorder des parts plus élevées (jusqu'à 100%). La LPP (art. 37, al. 3) prévoit en outre que l'institution de prévoyance peut allouer une prestation en capital en lieu et place d'une rente lorsque celle-ci est inférieure à 10% de la rente de vieillesse ou d'invalidité, à 6% dans le cas d'une rente de veuf ou de veuve, ou à 2% dans le cas d'une rente d'orphelin.

²¹ Dans le cadre de l'AVS, il est possible de toucher une rente au plus tôt deux ans avant l'âge légal de la retraite. Le premier versement d'une rente peut aussi être différé à un moment choisi après l'âge légal de la retraite. L'ajournement n'augmente toutefois la rente de vieillesse que jusqu'à cinq ans après l'âge légal de la retraite. Dans la prévoyance professionnelle, la perception d'une prestation est possible avant et après l'âge légal de la retraite pour autant que cette possibilité soit prévue dans le règlement de l'institution de prévoyance (pour les deux sexes: 58 ans au plus tôt et 70 ans au plus tard si la personne exerce encore une activité professionnelle). Dans la prévoyance individuelle liée (pilier 3a), les institutions de prévoyance peuvent verser des prestations de vieillesse au plus tôt cinq ans avant l'âge légal de la retraite de la personne concernée et, si celle-ci poursuit une activité professionnelle, cinq ans au plus tard après cet âge légal.

²² Comme le montrent des analyses complémentaires réalisées sur la base de l'enquête SILC, environ 99,5% des personnes de 65 ans ou plus vivant en Suisse, soit presque la totalité d'entre elles, touchent au moins une rente du système de la prévoyance vieillesse et font à ce titre partie de la population de référence.

Rente totale = somme des rentes suivantes perçues pendant la période de référence

- rentes de vieillesse et survivants, y compris l'allocation pour impotent de l'AVS et les prestations complémentaires de l'AVS (1^{er} pilier),
- rentes de vieillesse et survivants de la prévoyance professionnelle (2^e pilier),
- rentes de la prévoyance privée (3^e pilier²³),
- rentes provenant de l'étranger.

En prenant les rentes moyennes ainsi établies pour les femmes et les hommes à partir de 65 ans, on calcule ensuite l'écart relatif des rentes entre les sexes²⁴. Ce calcul est entrepris pour les années d'enquête 2014 à 2020, car il est possible d'obtenir des résultats comparables à partir de 2014.

Les données concernant les disparités entre les sexes quant aux prestations en capital provenant du 2^e pilier et du pilier 3a, qui servent d'informations complémentaires à l'écart de rente entre femmes et hommes, sont tirées de la statistique des nouvelles rentes (NRS) de l'OFS, car elles ne sont pas disponibles dans SILC. La NRS est une enquête exhaustive qui indique, sur la base de données administratives, le nombre des nouveaux bénéficiaires d'une prestation du système de prévoyance vieillesse versée sous forme de rente de vieillesse ou de capital au cours d'une année déterminée. Elle fournit des données pour les trois piliers à partir de 2015. Outre le nombre de nouveaux bénéficiaires, la NRS indique le montant des versements.

Malgré les multiples avantages d'une enquête exhaustive qui repose sur des données administratives, la NRS n'est pas encore en mesure de donner des informations complètes sur l'écart de rente proprement dit entre femmes et hommes. Il s'agit en effet d'une statistique relativement récente qui ne fournit actuellement que des données transversales sur les bénéficiaires de rentes versées pour la première fois à partir de l'année 2015. Cette lacune sera progressivement comblée au cours des prochaines années. À l'avenir, la NRS constituera donc une base précieuse pour réaliser des analyses complémentaires sur l'écart de rente entre hommes et femmes en Suisse.

4.4.2 Résultats

Sont présentés ci-après les principaux résultats sur l'écart de rente entre femmes et hommes en Suisse. On s'intéressera tout d'abord à l'indicateur défini par Eurostat, qui mesure les disparités observées entre les sexes dans la rente totale. Suivra dans un deuxième temps un examen plus approfondi des écarts entre les sexes quant aux rentes provenant des 1^{er} et 2^e piliers. Enfin, une troisième partie traitera des disparités entre les sexes dans les prestations en capital des 2^e et 3^e piliers.

4.4.2.1 Disparités entre les sexes dans la rente totale

Comme l'illustre le graphique 4.4.1, on observe en Suisse des écarts manifestes entre les sexes quant au montant global des rentes versées aux femmes et aux hommes à partir de 65 ans. Le montant moyen des rentes allouées en 2020 atteignait 35 840 francs pour les femmes et 54 764 francs pour les hommes. La rente annuelle totale moyenne des femmes en 2020 est ainsi de 18 924 francs inférieure à celle des hommes, ce qui correspond à un écart de rente de 34,6%. Ce pourcentage n'a presque pas changé ces dernières années.

En comparaison européenne, la Suisse fait partie des pays présentant un écart de rente entre femmes et hommes relativement grand: en 2019, il était supérieur à l'écart moyen observé en Europe, qui s'élevait à 29,4% (voir graphique 4.4.2)²⁵. Les pays voisins offrent une image semblable: en 2019, l'écart de rente entre femmes et hommes se situait à 33,2% en Italie et atteignait même en Autriche (36,6%) et en Allemagne (36,3%) des niveaux légèrement plus élevés qu'en Suisse (33,1%). La même année, la France présentait un écart de rente entre femmes et hommes de 30,7%, soit une valeur légèrement inférieure à celle de la Suisse.

²³ SILC ne permet pas de distinguer le pilier 3a du pilier 3b.

²⁴ Voir la formule en annexe sous informations méthodologiques et résultats complémentaires.

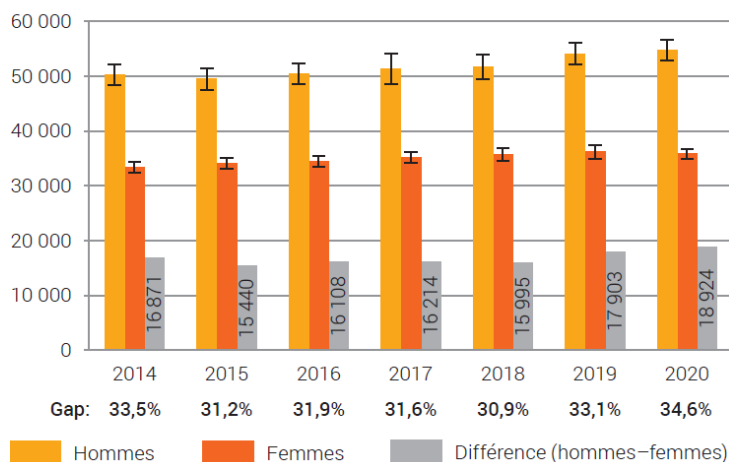
²⁵ Voir Fluder et al. (2016) pour des analyses et des explications complémentaires concernant les différences ou les similarités de l'écart de rente entre femmes et hommes au niveau international.

Rentes annuelles moyennes de la prévoyance vieillesse, selon le sexe

Bénéficiaires¹ dès 65 ans

G4.4.1

En francs



I Intervalle de confiance (95%)

¹ Les bénéficiaires sont les personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger. Les personnes vivant dans un home ne sont pas prises en compte.

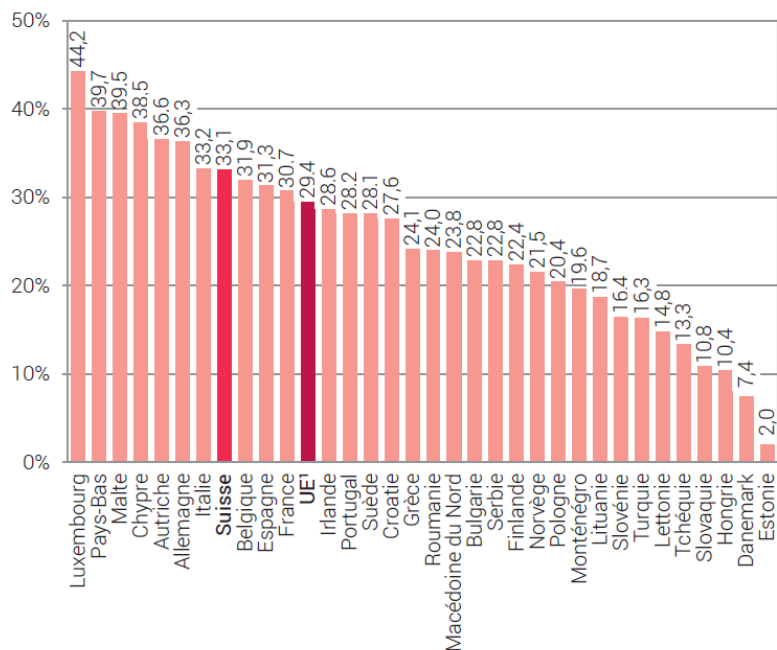
Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC

© OFS 2022

Écart de rente entre femmes et hommes: la Suisse en comparaison européenne, en 2019

Différence en pourcentage entre les rentes des hommes et celles des femmes dès 65 ans

G4.4.2



¹ États membres de l'UE au 20.9.2021

Source: Eurostat – EU-SILC 2019 (version du 20.9.2021)

© OFS 2022

4.4.2.2 L'écart de rente entre femmes et hommes selon les trois piliers

En vue de mieux comprendre les disparités dans la rente totale, il est possible de calculer l'écart de rente entre femmes et hommes séparément pour les divers piliers de la prévoyance vieillesse suisse. Une telle distinction est d'ailleurs opportune, car les objectifs et les réglementations institutionnelles diffèrent considérablement d'un pilier à l'autre. L'AVS a pour objectif de couvrir les besoins de base. Fortement axée sur le principe de la solidarité et de la redistribution, elle est obligatoire pour toutes les personnes qui habitent ou qui travaillent en Suisse²⁶. En conséquence, et comme l'illustre le tableau 4.4.1, rares sont les bénéficiaires de rentes en Suisse (1,4%) qui ne touchent pas (encore) de rente AVS une fois arrivés à l'âge légal de la retraite. En la matière, il n'existe pas de différences significatives entre les sexes.

Tableau 4.4.1: Part de bénéficiaires d'une rente, selon le sexe et le type de prestation, en 2020

En pourcentage de tous les bénéficiaires d'une rente¹ âgés de 65 ans ou plus

	Total		Femmes		Hommes	
	en %	IC +/- ⁴	en %	IC +/- ⁴	en %	IC +/- ⁴
Rente AVS ²	98,6	0,8	99,3	0,6	97,9	1,4
Rente PP ³	60,0	2,0	49,7	2,7	70,6	2,7
Rente du 3 ^e pilier	5,3	1,0	3,2	0,9	7,5	1,8
Rente de l'étranger	8,1	1,2	6,7	1,4	9,6	1,9

¹ Les bénéficiaires d'une rente sont des personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger. Les personnes vivant dans des homes ne sont pas prises en compte.

² AVS = assurance-vieillesse et survivants

³ PP = prévoyance professionnelle

⁴ IC +/-: limites de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS - Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020 (version du 6.11.2021)

© OFS 2022

Pour l'écart de rente entre femmes et hommes, il importe par ailleurs de noter que le montant des rentes AVS ne diffère que peu entre les sexes. Il se trouve que la rente annuelle moyenne provenant du 1^{er} pilier est même légèrement supérieure pour les femmes que pour les hommes (24 003 francs contre 23 067 francs). Dans ce cas, cet écart de rente présente par conséquent une valeur négative: les hommes perçoivent des rentes AVS de 4,1% inférieures à celles des femmes (voir graphique 4.4.3). Ce résultat peut s'expliquer notamment par la forte proportion de femmes veuves, qui reçoivent en moyenne une rente plus élevée et tirent de ce fait la moyenne générale des femmes vers le haut.

La situation est par contre différente dans le 2^e pilier: les rentes de la prévoyance professionnelle (PP) visent à compléter les rentes AVS pour permettre à la personne assurée de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur. Le régime obligatoire de la prévoyance professionnelle est en place depuis 1985 et ne l'est que pour les personnes salariées dans une certaine tranche de revenus (salaires situés entre le seuil d'accès et la limite supérieure²⁷), les personnes assurées pouvant aussi être couvertes dans le domaine surobligatoire de la prévoyance professionnelle. Les différences qui résultent des conditions régissant la constitution du droit à une rente du deuxième pilier se reflètent notamment dans le fait que seuls 60% des bénéficiaires d'une rente âgés de 65 ans ou plus touchent une rente de la prévoyance professionnelle²⁸. De plus, et c'est important pour l'écart de rente entre femmes et hommes, le taux de perception de rentes PP affiche de nettes disparités entre les sexes: si 70,6% des hommes de 65 ans ou plus touchent une rente PP, les femmes du même groupe d'âge sont 49,7% à en recevoir une²⁹.

²⁶ Les objectifs et les principes de l'AVS transparaissent en outre dans la réglementation institutionnelle du niveau des diverses rentes. Qu'il s'agisse de son montant minimal ou maximal, la rente AVS est limitée. En 2019, la rente AVS minimale se situait à 1185 francs par mois, la rente AVS maximale atteignant 2370 francs (montants définis pour une durée complète de cotisations). La loi stipule que la rente maximale ne peut pas être plus de deux fois supérieure à la rente minimale.

²⁷ Concrètement, les salaires situés entre 21 330 francs et 85 320 francs étaient obligatoirement assurés en 2020.

²⁸ Les 40% de personnes qui ne reçoivent pas de rente du deuxième pilier comprennent également les personnes qui ont touché la totalité de leur avoir de vieillesse de la prévoyance professionnelle sous forme de capital (voir aussi sous 4.4.2.3).

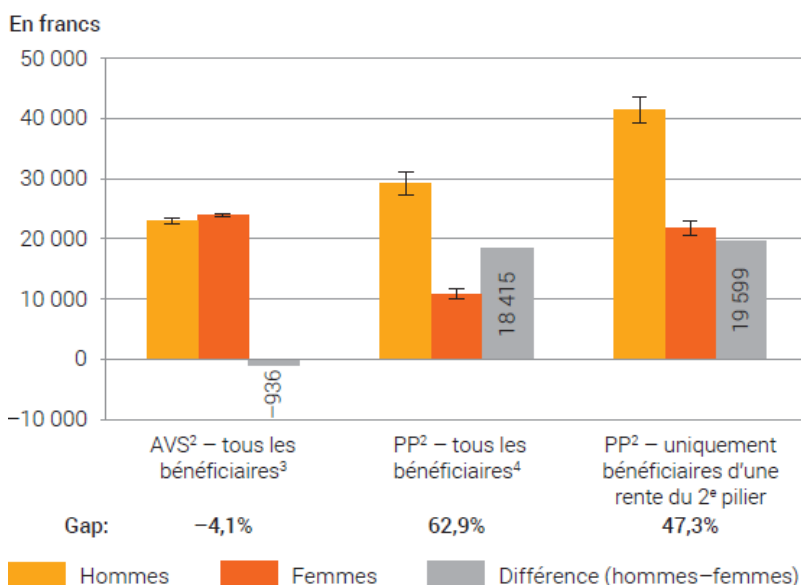
²⁹ Cette part englobe aussi les 6,2% de femmes ayant atteint l'âge légal de la retraite qui touchent exclusivement une rente de veuve de la prévoyance professionnelle.

De nettes disparités séparent également les sexes pour ce qui est du niveau des rentes: les femmes reçoivent en moyenne 62,9% de rentes PP de moins que les hommes, ce qui correspond à un montant de 18 415 francs. Relevons cependant que la population de référence des bénéficiaires de rente de 65 ans ou plus comprend aussi des personnes qui ne reçoivent aucune rente du 2^e pilier (leur rente de ce pilier étant donc égale à 0 franc). Si l'on calcule l'écart de rente entre femmes et hommes dans le 2^e pilier uniquement pour les personnes qui touchent une rente du 2^e pilier, l'écart relatif moyen entre les sexes s'abaisse à 47,3%, mais reste important (voir graphique 4.4.3). L'écart de rente de 62,9% entre femmes et hommes dans le 2^e pilier traduit deux constats: d'une part, les femmes touchent plus rarement une rente de la prévoyance professionnelle que les hommes; d'autre part, les rentes PP des femmes sont en moyenne plus basses que celles des hommes.

Rentes annuelles moyennes de l'AVS et de la PP, selon le sexe, en 2020

Bénéficiaires¹ dès 65 ans

G4.4.3



┌ Intervalle de confiance (95%)

¹ Les bénéficiaires d'une rente sont les personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger. Les personnes vivant dans un home ne sont pas prises en compte.

² AVS = assurance-vieillesse et survivants
PP = prévoyance professionnelle

³ y compris les personnes ne recevant pas de rente de l'AVS, mais au moins une rente de l'un des autres piliers du système de prévoyance vieillesse ou de l'étranger

⁴ y compris les personnes ne recevant pas de rente de la PP, mais au moins une rente de l'un des autres piliers du système de prévoyance vieillesse ou de l'étranger

Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020 (version du 6.11.2021)

© OFS 2022

Les gros écarts qui séparent les sexes dans les rentes du 2^e pilier s'expliquent principalement par les différences dans les carrières professionnelles suivies par les femmes et les hommes (voir aussi à ce sujet Fluder et al. 2016). Aujourd'hui comme hier, il arrive plus souvent que les femmes interrompent leur activité professionnelle et travaillent davantage à temps partiel, en premier lieu pour des raisons familiales. Des inégalités sexospécifiques dans le monde du travail, dans l'accès à des carrières professionnelles par exemple, et les écarts salariaux entre femmes et hommes (voir le chapitre 4.2 «Écart salariaux entre femmes et hommes (*gender pay gap*)») entraînent également des différences au niveau des prestations PP.

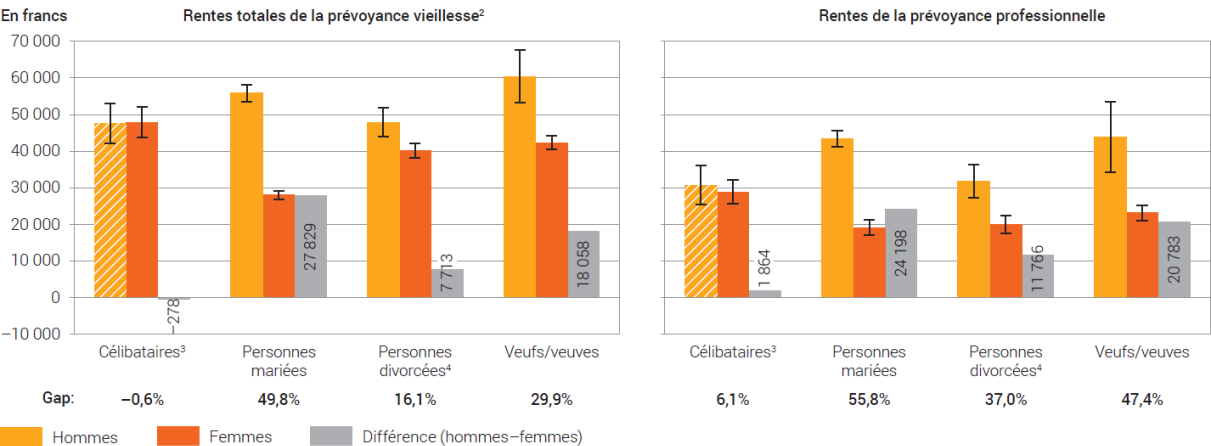
Comme mentionné en introduction, les données disponibles ne peuvent représenter que partiellement les événements qui marquent la vie d'un individu. Une approche par le biais de l'état civil actuel, c'est-à-dire l'état civil au moment de l'enquête, révèle que les écarts de rente entre les sexes sont les plus

marqués (55,8%) au sein du groupe des bénéficiaires d'une rente PP mariés³⁰. À ce propos, il faut tenir compte du fait qu'un couple marié constitue en général une entité économique et que les conjoints mettent leurs revenus en commun³¹. L'écart est plus faible chez les personnes bénéficiaires de rentes de la PP veuves (47,4%) ou divorcées (37%; graphique 4.4.4). Rappelons à ce sujet, qu'en cas de divorce les prétentions du 2^e pilier acquises durant le mariage sont en principe partagées par moitié entre les époux³². En cas de décès de l'un des deux conjoints, l'épouse ou l'époux survivant a en principe droit à 60% de la rente de vieillesse ou d'invalidité de son ou de sa partenaire³³. Le graphique de droite (G 4.4.4) montre en outre qu'aucun écart statistiquement significatif ne sépare femmes et hommes parmi les bénéficiaires de rente PP célibataires³⁴. Ce résultat indique que le parcours professionnel des femmes célibataires ne se distingue pas notablement de celui des hommes ayant ce même état civil.

Rentes annuelles moyennes de la prévoyance vieillesse, selon le sexe et l'état civil, en 2020

Bénéficiaires dès 65 ans¹

G 4.4.4



I Intervalle de confiance (95%)

¹ Les personnes vivant dans un home ne sont pas prises en compte.

² moyenne de toutes les rentes du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger

³ Les résultats concernant le montant des rentes des hommes célibataires reposent sur un petit nombre de cas (n < 200) et doivent donc être interprétés avec prudence.

⁴ y compris les personnes séparées (légalement ou de fait)

Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020 (version du 6.11.2021)

© OFS 2022

Tableau 4.4.2: État civil des bénéficiaires d'une rente de la prévoyance professionnelle (PP), selon le sexe, en 2020

en % de tous les bénéficiaires d'une rente PP¹ âgés de 65 ans ou plus

État civil	Total		Femmes		Hommes	
	en %	IC +/- ²	en %	IC +/- ²	en %	IC +/- ²
Célibataires	7.4	1.3	11.5	2.3	4.5	1.4
Personnes mariées	56.6	2.5	33.0	3.5	73.7	3.3
Personnes divorcées	15.7	2.0	20.6	2.8	12.2	2.7
Veufs/veuves	20.3	2.0	35.0	3.5	9.6	2.0

¹ Les personnes vivant dans un home ne sont pas prises en compte.

² IC +/-: limites de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020 (version du 6.11.2021)

© OFS 2022

³⁰ Ces résultats prennent uniquement en compte les personnes qui touchent une rente de la prévoyance professionnelle. Si l'on inclut les personnes sans rente PP dans le calcul, l'écart de rente entre femmes et hommes grimpe à 78,5%.

³¹ Selon un rapport de l'OFS (2021c, sur la base de données de 2018), 71% des couples mariés mettent tous leurs revenus en commun. En l'absence d'enfants dans le ménage, cette proportion se situe à 53% et elle est de 75% lorsque des enfants de moins de 25 ans vivent dans le ménage. Des résultats antérieurs (OFS 2016, sur la base de données de 2013) révélaient que les couples conservent leur mode de gestion des revenus même une fois que les enfants ont quitté le domicile familial.

³² [Art. 122 ss. CC](#), en particulier [art. 123 CC](#)

³³ [Art. 21 LPP](#) compte tenu des conditions définies à l'[art. 19 LPP](#)

³⁴ Comme la part des célibataires est relativement faible dans les groupes des deux sexes (environ 8% des femmes et 5% des hommes), les résultats présentés ici sur le niveau des rentes reposent sur un nombre relativement petit de cas et doivent en conséquence être interprétés avec prudence.

Enfin, le tableau 4.4.1 montre que la perception de rentes du 3^e pilier et celle de rentes provenant de l'étranger sont toutes deux assez rares. Les versements dans le 3^e pilier sont facultatifs en Suisse. De plus, les prestations de vieillesse du 3^e pilier sont majoritairement touchées sous forme de versements en capital. Ces derniers sont traités dans le point ci-après.

4.4.2.3 Écarts entre les sexes dans le cas des prestations en capital du 2^e pilier et du pilier 3a

Comme les prestations en capital de la prévoyance vieillesse sont des transferts de fortune et non des revenus, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'écart de rente entre femmes et hommes. Cette manière de faire est conforme aux normes internationales. Les versements de capital jouent toutefois un grand rôle dans le système suisse de prévoyance vieillesse et revêtent dès lors de l'importance dans l'appréciation et l'interprétation de cet écart.

Étant donné que SILC ne fournit pas d'informations sur les prestations en capital de la prévoyance vieillesse, cette enquête ne fournit pas les données requises pour considérer simultanément les rentes et les capitaux que touchent les personnes à l'âge de la retraite. La statistique des nouvelles rentes (NRS) ne permet pas non plus d'analyser différentes combinaisons de prestations, car, comme nous l'avons dit plus haut, elle ne peut actuellement fournir que des données transversales sur les rentes perçues pour la première fois à partir de l'année 2015. Cette lacune sera cependant progressivement comblée au cours des prochaines années. Pour qu'il soit malgré tout possible de tenir compte dans une certaine mesure du rôle et de l'importance des versements de capital, nous présentons ci-après des statistiques sur les écarts entre les sexes observés en 2020 dans les versements de capital provenant du 2^e pilier et du pilier 3a.

En 2020, 43,1% des près de 59 000 prestations en capital du 2^e pilier et 42,2% des quelque 111 200 prestations en capital du pilier 3a ont été versées à des femmes (voir tableau 4.4.3). Dans les deux piliers, le niveau de ces prestations est plus faible chez les femmes que chez les hommes (voir graphique 4.4.5). Le montant médian des versements de capital provenant du pilier 3a atteignait près de 49 000 francs pour les hommes et environ 41 500 francs pour les femmes³⁵. La médiane partage les personnes concernées en deux groupes égaux: 50% ont touché un montant plus élevé que les montants mentionnés, 50% un montant plus faible. Les écarts entre les sexes sont nettement plus marqués dans la prévoyance professionnelle. Le montant médian des versements de capital provenant de la PP atteignait en 2020 près de 150 000 francs pour les hommes et 61 000 francs pour les femmes³⁶.

Tableau 4.4.3: Nombre de bénéficiaires de prestations en capital de la PP et du pilier 3a, en 2020

	PP (CP et FLP)		Pilier 3a	
	Bénéficiaires	en % ²	Bénéficiaires	en % ²
Total³	58 917	100	111 188	100
Hommes	33 446	56,8	64 195	57,7
Femmes	25 374	43,1	46 869	42,2
sans indication du sexe	97	0,2	124	0,1

¹ PP = prévoyance professionnelle; CP = caisses de pensions; FLP = fondations de libre-passage

² Les chiffres étant arrondis, il se peut que les montants indiqués s'écartent légèrement des totaux.

³ Sont prises en compte toutes les prestations en capital qui ont été touchées comme prestation de vieillesse. Cela est possible pour les personnes âgées de 58 à 70 ans dans le 2^e pilier et pour les femmes âgées de 59 à 69 ans ainsi que les hommes âgés de 60 à 70 ans dans le pilier 3a. Les personnes ayant touché plusieurs prestations du même pilier (p. ex. deux prestations en capital du pilier 3a perçues dans le cadre de la retraite) la même année ne sont comptées qu'une seule fois.

Source: OFS – Statistique des nouvelles rentes (NRS), version du 18.1.2022

© OFS 2022

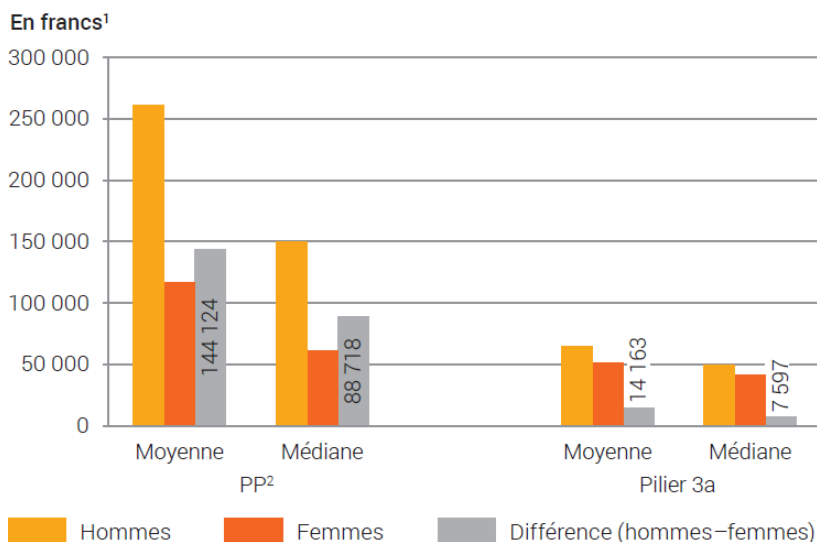
³⁵ Il s'agit ici de la somme des versements de capital au cours d'une seule année (2020). Elle ne permet pas de savoir si une personne dispose de plusieurs comptes 3a et si elle a déjà perçu un autre montant par le passé ou en percevra un à l'avenir. Le montant total des prestations qu'une personne touchera de tous ses comptes 3a ne pourra être déterminé qu'après quelques années et uniquement pour les personnes incluses dans la statistique des nouvelles rentes et pour lesquelles de futurs versements peuvent être exclus.

³⁶ Les valeurs médianes sont nettement plus faibles que les valeurs moyennes. On peut donc en conclure que les versements de capital dans la moitié supérieure de la distribution sont nettement plus élevés que la médiane et tirent ainsi fortement la valeur moyenne vers le haut. Des analyses plus détaillées montrent qu'il ne s'agit pas seulement d'un petit nombre de valeurs extrêmes, mais de nettes différences existent de manière générale entre les montants des versements.

Le niveau des prestations en capital de la prévoyance professionnelle et les disparités entre les sexes varient en fonction de l'état civil. Le montant des prestations diffère en particulier de beaucoup selon que les personnes bénéficiaires étaient mariées ou veuves au moment de toucher la prestation en capital. Les écarts sont les plus faibles chez les personnes qui étaient célibataires au moment de toucher une telle prestation. Chez les femmes, les célibataires perçoivent les prestations en capital les plus élevées; elles sont suivies par les divorcées. Chez les hommes en revanche, les prestations en capital perçues par les célibataires ou les divorcés sont plus basses que celles versées aux hommes mariés ou veufs.

Prestations en capital de la PP et du pilier 3a, selon le sexe, en 2020

G 4.4.5



¹ Les personnes qui touchent la même année plusieurs prestations en capital du même pilier et aux mêmes fins (p. ex. deux versements de capital du pilier 3a dans le cadre de la retraite) ne sont comptées qu'une fois et les montants versés sont cumulés.

Sont prises en compte toutes les prestations en capital qui ont été touchées comme prestation de vieillesse. Cela est possible pour les personnes âgées de 58 à 70 ans dans le 2^e pilier et pour les femmes âgées de 59 à 69 ans ainsi que les hommes âgés de 60 à 70 ans dans le pilier 3a.

² prévoyance professionnelle

Tableau 4.4.4: Nombre de bénéficiaires d'une prestation en capital de la prévoyance professionnelle (caisses de pensions et institutions de libre passage) et montant par personne, selon l'état civil et le sexe, en 2020

État civil ¹		Nombre de personnes	Valeur moyenne (fr.)	Médiane (fr.)
Célibataires ²	Total	5 662	173 867	100 000
	Hommes	3 047	188 703	106 273
	Femmes	2 615	156 580	89 662
	Différence (h-f)	432	32 122	16 611
Personnes mariées ³	Total	38 312	216 656	103 907
	Hommes	23 797	283 772	163 433
	Femmes	14 515	106 619	53 991
	Différence (h-f)	9 282	177 153	109 442
Veufs/veuves ⁴	Total	2 783	147 481	69 281
	Hommes	800	272 977	163 647
	Femmes	1 983	96 853	50 000
	Différence (h-f)	- 1 183	176 125	113 647
Personnes divorcées ⁵	Total	11 933	166 633	95 681
	Hommes	5 720	204 733	115 128
	Femmes	6 213	131 556	80 627
	Différence (h-f)	- 493	73 177	34 501

¹ Sur un total de 58 917 bénéficiaires de prestations en capital en 2020, l'état civil de 227 personnes ne figure pas dans les données disponibles. Pour 97 d'entre elles, les données ne spécifient pas non plus le sexe.

² y. c. les partenariats dissous par un jugement d'annulation

³ y. c. les partenariats enregistrés

⁴ y. c. les partenariats dissous par décès ou les partenariats dissous par déclaration d'absence

⁵ y. c. les partenariats dissous judiciairement

Les chiffres reflètent l'état des données au 31 mars 2021

Source: OFS – Statistique des nouvelles rentes (NRS), version 18.1.2022

© OFS 2022

4.5 Travail non rémunéré

4.5.1 Principes de base et approche méthodologique

Dans le cadre d'un module de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), l'OFS collecte tous les trois ou quatre ans depuis 1997 des données sur le travail non rémunéré. Celui-ci désigne une activité productive qui n'est certes pas rétribuée, mais qui pourrait en principe être effectuée contre rémunération par des tiers («critère de la tierce personne»). En font partie les tâches domestiques et familiales (p. ex. tâches ménagères, soins aux enfants et aux adultes vivant dans le même ménage), les activités bénévoles et honorifiques au sein d'associations et d'organisations ainsi que l'aide aux connaissances et à la parenté vivant dans d'autres ménages. Les données sur le temps consacré aux tâches domestiques et familiales sont recensées pour un jour de référence donné (la veille ou l'avant-veille de l'interview)³⁷. Elles fournissent des valeurs représentatives pour un groupe de population, mais non pour des individus (certaines activités, comme la lessive, ne sont pas quotidiennes). Le temps dédié au travail bénévole est demandé pour le mois précédent, car ces activités sont rarement accomplies chaque jour.

La méthodologie utilisée, qui recense le temps consacré aux principaux groupes d'activités du travail non rémunéré, est comparable aux enquêtes budget-temps réalisées dans d'autres pays.

³⁷ Les interviews n'étant pas réalisées le dimanche (ou très rarement), les valeurs concernant le samedi ou le dimanche sont relevées le lundi.

4.5.2 Résultats

La première partie de ce chapitre est consacrée à la présentation du temps total accordé au travail rémunéré et au travail non rémunéré selon le sexe, le groupe d'âge et la situation familiale, pour les années 2010, 2013, 2016 et 2020. Le travail non rémunéré est subdivisé en tâches domestiques et familiales et en travail bénévole. Pour les comparaisons au niveau européen, seules les données concernant les tâches domestiques et familiales ont été retenues (sans le travail bénévole).

La deuxième partie du chapitre s'intéresse au temps global annuel consacré au travail non rémunéré et à la valeur monétaire fictive de ce travail au niveau de la Suisse. Actuellement, on dispose de données sur l'évaluation monétaire pour l'année 2016.

4.5.2.1 Temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré

Situation en Suisse en 2020

La charge temporelle globale vouée au travail rémunéré et au travail non rémunéré se montait en 2020 à environ 53 heures par semaine pour les femmes de 15 à 64 ans, contre 52 heures pour les hommes du même groupe d'âge (voir graphique 4.5.1). Les femmes consacraient plus de temps aux tâches domestiques et familiales que les hommes (respectivement 30 heures et 19 heures par semaine). À l'inverse, les hommes investissaient en moyenne plus de temps dans le travail rémunéré que les femmes (31 heures par semaine contre 21 heures).

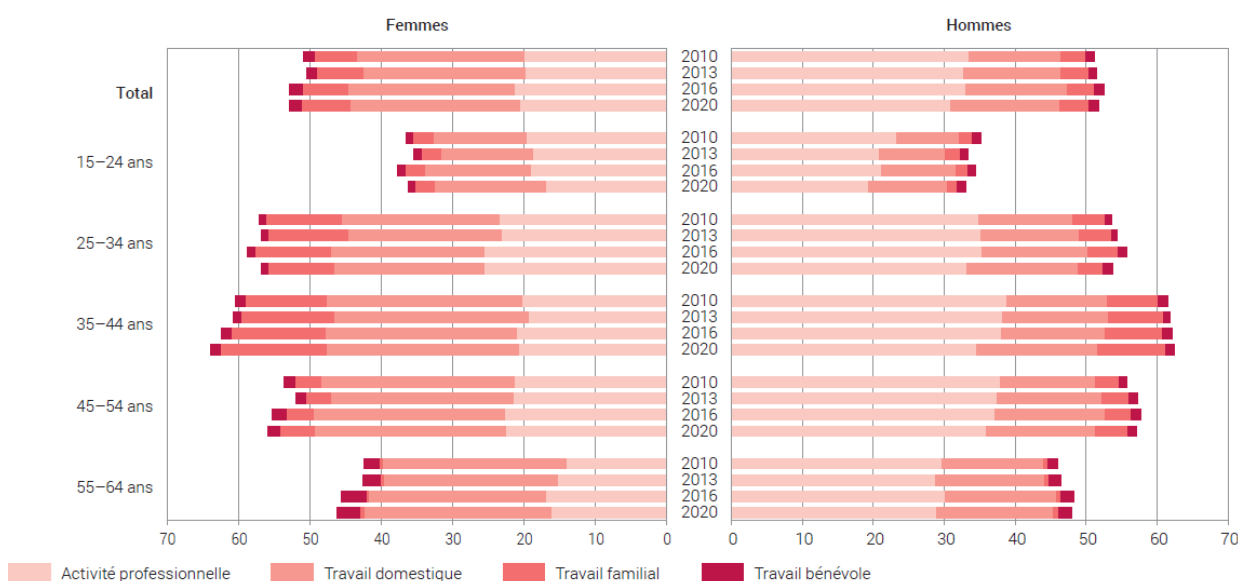
Le temps que les hommes consacrent aux tâches domestiques et familiales augmente de manière continue depuis 2010 (+2,9 heures par semaine entre 2010 et 2020), alors que celui qu'ils consacrent au travail rémunéré diminue (-2,5 heures par semaine entre 2010 et 2020). Chez les femmes, la charge temporelle fournie pour les tâches domestiques et familiales ainsi que pour le travail rémunéré n'est que très légèrement plus élevée en 2020 qu'en 2010 (+0,8 heure et +0,7 heure par semaine).

Pendant toutes les années considérées, la charge temporelle globale est la plus élevée chez les femmes et les hommes de 35 à 44 ans (plus de 60 heures par semaine). À cet âge, le temps investi dans les tâches domestiques et familiales augmente tant chez les femmes que chez les hommes pour atteindre deux tiers de la charge temporelle globale des femmes et environ 40% de celle des hommes. Le temps consacré au travail rémunéré diminue chez les femmes, alors qu'il augmente légèrement chez les hommes.

Temps consacré à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial ainsi qu'au travail bénévole, selon le sexe et le groupe d'âge, de 2010 à 2020

Population résidente permanente de 15 à 64 ans, en nombre moyen d'heures par semaine

G 4.5.1

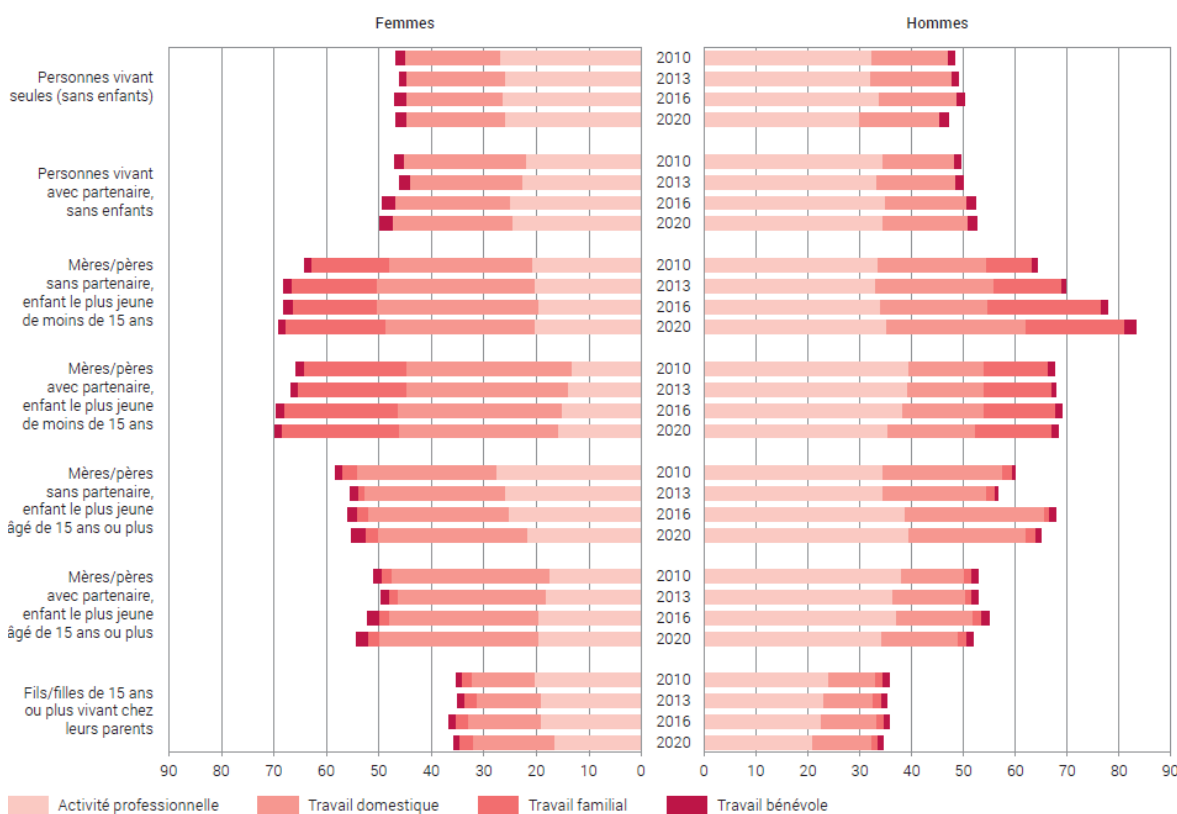


Comme l'illustre le graphique 4.5.2, la charge temporelle consentie pour le travail rémunéré et le travail non rémunéré varie selon la situation familiale. La présence d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage implique notamment pour les deux sexes une augmentation du nombre d'heures vouées aux tâches domestiques et familiales. Cette hausse est plus forte chez les femmes que chez les hommes.

Temps consacré à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial ainsi qu'au travail bénévole, selon le sexe et la situation familiale, de 2010 à 2020

Population résidente permanente de 15 à 64 ans, en nombre moyen d'heures par semaine

G4.5.2



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2022

La charge temporelle globale consacrée à l'activité professionnelle, aux tâches domestiques et familiales ainsi qu'au travail bénévole est la plus importante pour les mères âgées de 15 à 64 ans vivant avec leur partenaire et au moins un enfant de moins de 15 ans. En 2020, elle se montait en moyenne à 70 heures par semaine, qui se répartissaient comme suit : 52 heures de tâches domestiques et familiales, 16 heures de travail rémunéré et 1,3 heure de travail bénévole. Cette charge atteignait 69 heures par semaine pour les pères se trouvant dans la même situation familiale et comprenait 35 heures de travail rémunéré, 32 heures de tâches domestiques et familiales et 1,0 heure de travail bénévole.

Comparaison européenne

En comparaison européenne, dans tous les pays considérés³⁸, les femmes âgées de 20 à 74 ans investissent plus de 50% du total des heures de travail rémunéré et non rémunéré à des tâches domestiques et familiales. Les données révèlent toutefois de fortes variations, puisque cette part varie entre 52% en Suède et 71% en Italie; en Suisse elle s'élève à 62%. Le nombre d'heures consacré en moyenne par semaine à ces tâches varie de 25 en Norvège, au Pays-Bas et en Suède à 36 en Italie (29 en Suisse).

À l'inverse, les hommes investissent plus de la moitié de leur temps dans une activité rémunérée; cette part variant de 56% au Danemark et en Hongrie à 72% en Italie (Suisse: 66%). Ils y consacrent

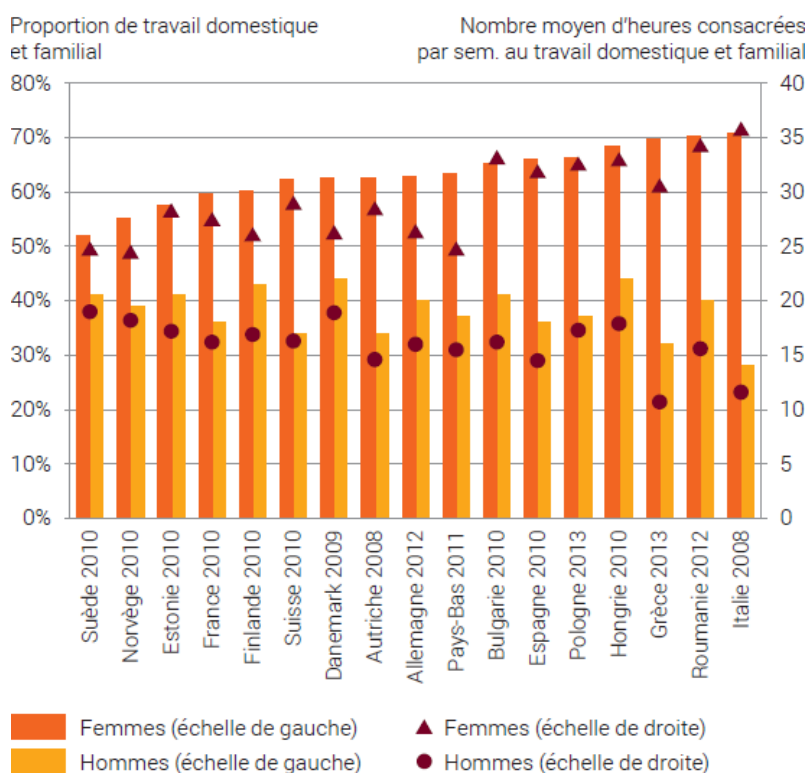
³⁸ Pays de l'UE et de l'AELE pour lesquels des données sont disponibles: [Time Use by Activity, Sex, Country and Year. PxWeb \(unece.org\)](https://unece.org/time-use-by-activity-sex-country-and-year)

en moyenne 23 heures par semaine en Finlande, Hongrie, Roumanie et Grèce et 30 heures en Pologne et en Italie. En Suisse, le nombre d'heures moyen par semaine est le plus élevé parmi les pays considérés, puisque les hommes de 20 à 74 ans travaillent en moyenne 32 heures par semaine.

Proportion du travail domestique et familial sur le nombre total d'heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, selon le sexe, en comparaison européenne, autour de 2010

Population résidente permanente de 20 à 74 ans

G4.5.3



Source: Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), Time Use by activity and sex

© OFS 2022

4.5.2.2 Évaluation monétaire du travail non rémunéré

L'OFS calcule et publie depuis 2004 le compte satellite de la production des ménages (CSPM) pour la Suisse. Le CSPM met la valeur monétaire du travail non rémunéré en relation avec la valeur ajoutée brute totale de la Suisse. Le CSPM se fonde sur les prestations productives des ménages privés qui ne sont pas commercialisées. Ces prestations sont mesurées par le biais du temps consacré par les particuliers aux travaux non rémunérés. Une évaluation monétaire³⁹ utilisant la méthode des coûts du marché à l'aide des coûts moyens de la main-d'œuvre permet de transformer la production des ménages en flux monétaire «fictif» pour la comparer avec la Comptabilité nationale (CN).

À cet effet, on commence par extrapoler les résultats annuels collectés au niveau individuel à la population totale. Cette manière de procéder permet par ailleurs d'établir des comparaisons au niveau macroéconomique, par exemple avec le volume annuel des heures du travail rémunéré. En 2020, la population résidente permanente de 15 à 64 ans a investi quelque 7,8 milliards d'heures non rémunérées.

³⁹ L'évaluation monétaire du travail non rémunéré est effectuée selon la méthode des coûts du marché à l'aide de l'approche dite du substitut spécialisé. Sont calculés les salaires bruts bruts (salaires bruts + cotisations des employeurs aux assurances sociales). Selon la base de données utilisée, l'enquête sur la structure des salaires (ESS), il s'agit dans chaque cas de la valeur médiane des sections économiques choisies (NOGA) et des activités en question.

rées dans les tâches domestiques et familiales ainsi que dans le travail bénévole. Ce volume de travail dépasse celui du travail rémunéré (selon la statistique du volume de travail de l'OFS: 7,6 milliards d'heures rémunérées⁴⁰, 61% d'entre elles étant accomplies par des hommes).

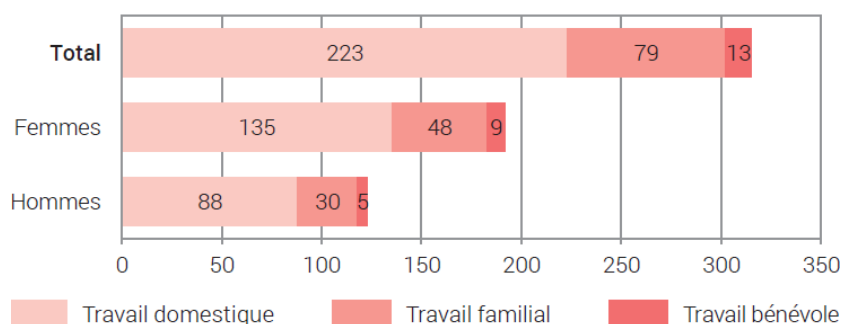
Les femmes ont accompli près des deux tiers du volume du travail non rémunéré (4,7 milliards d'heures ou 60%). Chez les femmes comme chez les hommes, trois quarts du volume total du travail non rémunéré sont consacrés aux travaux domestiques, un cinquième aux tâches familiales et le volume restant au travail bénévole.

L'évaluation monétaire de toutes les heures de travail non rémunéré fournies en 2016 débouche sur une valeur de quelque 315 milliards de francs. Les tâches domestiques représentent de loin la plus grande part de cette somme, avec environ 223 milliards de francs (voir graphique 4.5.4). Les tâches familiales sont estimées à quelque 79 milliards de francs, le travail bénévole à près de 13 milliards de francs. Dans l'ensemble, la contribution des femmes atteint presque deux tiers de la valeur totale (61%) et n'a pas changé depuis 2010.

Évaluation monétaire du travail non rémunéré domestique, familial et bénévole, selon le sexe, en 2016

Population résidente permanente de 15 à 64 ans,
en milliards de francs par année

G 4.5.4



Sources: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA),
Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2022

⁴⁰ [Composantes du volume annuel effectif du travail selon le sexe, la nationalité, le taux d'occupation et les sections économiques - 1991-2020 | Tableau | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

5 Conclusions

Le présent rapport montre la manière de saisir statistiquement et de calculer les divers aspects de l'écart de revenus entre les sexes. Les différentes facettes de l'inégalité de revenus entre femmes et hommes transparaissent non seulement durant le parcours professionnel, mais aussi à l'âge de la retraite. Pour en donner une image aussi complète que possible, l'Office fédéral de la statistique a réuni des indicateurs existants et procédé à de nouveaux calculs. Les résultats ainsi obtenus se fondent sur des méthodes reconnues au niveau international. Ils ont toutefois été complétés par d'autres données tirées de sources disponibles là où cela paraissait justifié et permettait d'obtenir un gain d'informations.

L'indicateur de l'écart global de revenus du travail entre hommes et femmes (GOEG) mesure les effets combinés des trois facteurs suivants:

- le revenu horaire moyen,
- le nombre moyen d'heures de travail par mois,
- le taux de personnes actives occupées.

La principale différence entre l'écart global de revenus du travail (*gender overall earnings gap*, GOEG) et l'écart salarial entre femmes et hommes (*gender pay gap*, GPG) réside dans le fait que le GPG ne considère pas l'écart qui sépare femmes et hommes quant au volume de travail rémunéré fourni tout au long de la vie. Par ailleurs, l'indicateur GOEG calculé par l'OFS considère aussi bien les personnes salariées que les personnes exerçant une activité indépendante. Les analyses du GPG ne portent par contre que sur les salariés. Le GPG peut toutefois tabler sur des analyses, établies depuis plusieurs années, sur les parts expliquées et inexpliquées des écarts salariaux.

Ces indicateurs mettent tous deux en lumière des inégalités de revenus entre les sexes au détriment des femmes. Le **GOEG calculé selon la «méthode suisse»** se situait à 43,2% en 2018. Autrement dit, le revenu professionnel cumulé des femmes pendant toute la vie active est de 43,2% inférieur à celui des hommes. Cette valeur recule au fil du temps (44,9% en 2014 et 43,3% en 2016). La ventilation selon les groupes d'âge montre que le GOEG augmente avec l'âge. La composante du GOEG qui contribue le plus à expliquer l'écart de revenus du travail entre les sexes est le nombre plus faible d'heures de travail mensuelles accomplies par les femmes, ce qui n'a rien d'étonnant vu la forte proportion de femmes actives occupées à temps partiel.

Dans l'ensemble de l'économie, l'**écart salarial moyen entre femmes et hommes (GPG)** atteignait 19,0% en 2018. Autrement dit, les femmes salariées gagnaient en moyenne 19,0% de moins par mois que les hommes salariés. La part inexpliquée de cet écart se montait à 45,4%. En fait, seule une bonne moitié de l'écart salarial peut s'expliquer par les informations disponibles. Tout comme dans l'indicateur GOEG, l'écart salarial entre femmes et hommes augmente avec l'âge.

Trois autres indicateurs complètent ce tableau. Les indications concernant le **revenu horaire des personnes exerçant une activité indépendante**, qui peut être établi avec les sources de données disponibles, montrent que, dans ce domaine aussi, les femmes ont un revenu horaire inférieur à celui des hommes.

Les analyses portant sur l'**écart de rente entre femmes et hommes** (*gender pension gap*) font état de différences entre les sexes quant aux prestations de la prévoyance vieillesse. Si les écarts ne sont que très minimes au niveau des rentes AVS (1^{er} pilier), les différences sont par contre nettes en particulier dans le 2^e pilier, mais aussi dans le 3^e pilier. Les femmes perçoivent plus rarement des prestations et leurs prestations sont en moyenne plus basses que celles des hommes.

Les disparités sont ici dues à des différences entre femmes et hommes sur le plan des carrières professionnelles ainsi qu'à la répartition inégale du travail rémunéré et des tâches domestiques et familiales. Pour les bénéficiaires actuels d'une rente, ces différences avaient cours plusieurs décennies auparavant. La participation inégale des femmes et des hommes au marché du travail et les écarts salariaux sont liés aux parcours professionnels et aux modèles de vie, qui dépendent notamment

aussi du cadre structurel et du contexte général, comme les différences dans les conditions d'engagement, dans l'évaluation et l'appréciation de leur travail ou encore dans la promotion professionnelle. Les femmes interrompent plus souvent leur activité professionnelle et travaillent davantage à temps partiel, dans les deux cas principalement pour des raisons familiales. De plus, elles sont représentées plus rarement dans les postes dirigeants et plus souvent dans les secteurs à bas salaires. Toutes ces spécificités réduisent les montants que les femmes épargnent dans les 2^e et 3^e piliers et engendrent des différences entre les sexes dans les prestations correspondantes. À ce sujet, il est également intéressant de considérer les différences dans l'écart de rente entre femmes et hommes (*gender pension gap*) en fonction de l'état civil. Parmi les personnes mariées, cet écart est le plus marqué dans le 2^e pilier. Dans ce domaine, il faut tenir compte du fait qu'un couple marié constitue en général une entité économique et que les époux mettent leurs revenus en commun. En cas de divorce ou de veuvage, les dispositions légales suivantes s'appliquent dans le 2^e pilier: d'une part, en cas de divorce, les prétentions du 2^e pilier acquises durant le mariage sont en principe partagées par moitié entre les époux⁴¹; d'autre part, en cas de décès de l'un des deux conjoints, l'épouse ou l'époux survivant a en principe droit à 60% de la rente de vieillesse ou d'invalidité de son ou de sa partenaire⁴². On observe néanmoins un écart sexospécifique de rente en faveur des hommes aussi parmi les personnes divorcées ainsi que parmi les veufs et les veuves. Aucun écart de rente entre femmes et hommes n'existe au contraire chez les célibataires.

Le système suisse de prévoyance vieillesse est en outre très souple et permet ainsi d'exercer une influence active sur le niveau des rentes, aussi bien pendant la phase de constitution de l'épargne qu'au moment de la perception des prestations de vieillesse. Les données actuellement disponibles ne fournissent que des renseignements partiels sur les décisions relatives à la perception de rentes et sur les conséquences que des décisions personnelles concernant la participation à la vie active et le mode de vie peuvent avoir sur le futur revenu sous forme de rentes. C'est pourquoi la présentation statistique des rentes perçues et la description des inégalités sont dans un premier temps incomplètes.

Le **travail non rémunéré** constitue une autre pièce du puzzle que sont les inégalités de revenus entre hommes et femmes. Si la légère hausse, observée depuis 2010, du temps consacré aux tâches domestiques et familiales montre que les hommes y participent davantage, le déséquilibre dans la répartition du travail entre femmes et hommes demeure. La valeur monétaire de toutes les heures de travail non rémunéré accomplies en 2016 est estimée à quelque 315 milliards de francs. Les tâches domestiques représentent de loin la plus grande part de cette somme, avec environ 223 milliards de francs. Les tâches familiales sont estimées à quelque 79 milliards de francs, le travail bénévole à près de 13 milliards de francs. La contribution des femmes atteint dans l'ensemble presque deux tiers de la valeur totale (61%) et n'a pas changé depuis 2010.

Les résultats présentés ici montrent que la Suisse connaît, elle aussi, toujours des écarts de revenus entre les hommes et les femmes, ces écarts étant liés aussi bien à des conditions structurelles qu'à des facteurs sociaux.

L'élaboration de ce rapport a permis d'établir comment calculer et publier régulièrement sous forme de données chronologiques de nouveaux indicateurs, tel l'écart global de revenus du travail (GOEG), ainsi que d'autres données importantes sur les revenus des personnes exerçant une activité indépendante et sur l'écart de rente entre femmes et hommes (*gender pension gap*). Le présent rapport propose également des pistes pour interpréter les résultats, qui permettent de replacer à bon escient les nouveaux indicateurs dans le contexte économique, social et institutionnel. Les sources de données actuellement disponibles permettent de représenter les disparités de revenus entre les sexes. Les données statistiques demeurent cependant lacunaires, tant pour ce qui est de la part inexpliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes qu'en ce qui concerne la présentation de situations complexes d'épargne et de perception de prestations de la prévoyance vieillesse (écart de rente entre hommes et femmes). La statistique des nouvelles rentes introduite en 2015 ne peut pas encore fournir

⁴¹ [Art. 122 ss. CC](#), en particulier [art. 123 CC](#)

⁴² [Art. 21 LPP](#) compte tenu des conditions définies à l'[art. 19 LPP](#)

des informations complètes sur l'écart de rente. Cette lacune se comblera toutefois au cours des prochaines années. La NRS constituera donc à l'avenir une base de données pour réaliser des analyses complémentaires sur l'écart de rente en Suisse.

L'écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG), calculé pour la première fois selon la méthode suisse élargie dans le cadre de ce rapport, et l'écart de rente entre hommes et femmes seront intégrés dans la production statistique courante de l'OFS. Les indicateurs déjà existants sur les écarts salariaux entre hommes et femmes et sur leur part inexpliquée, ainsi que ceux sur le travail non rémunéré et sur son évaluation monétaire seront maintenus. Ils font partie intégrante des indicateurs actualisés en permanence sur l'égalité entre femmes et hommes. Régulièrement actualisés et mis à disposition sous forme chronologique, ils seront présentés et commentés sur une nouvelle page web du Portail statistique suisse et reliés par des hyperliens à d'autres indicateurs et informations statistiques.

6 Bibliographie

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021): [2021 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2018): [The 2018 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015): [The 2015 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Justice (2013): [The Gender Gap in Pensions in the EU](#). Publications Office of the European Union: Luxembourg.

Fluder, Robert; Salzgeber, Renate; von Gunten, Luzius; Kessler, Dorian; Fankhauser, Regine (2016): [Écart de rentes en Suisse. Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes](#). Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n° 12/16. OFAS: Berne.

Leythienne Denis, Ronkowski Piotr (2018): [A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data](#). Statistical Working Papers, Eurostat. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

Office fédéral de la statistique (2021a): [Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires \(ESS\) 2018](#). OFS: Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2021b): [Les inégalités salariales ont persisté entre les sexes en 2018 – Analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes](#). Communiqué de presse, OFS: Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2021c): [Les familles en Suisse. Rapport statistique 2021. OFS 2021](#). OFS: Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2016): [Les relations de couple – Enquête sur les familles et les générations](#). OFS: Neuchâtel.

7 Annexe

Description des sources de données

L'enquête suisse sur la population active (ESPA) est une enquête auprès des personnes qui est réalisée chaque année depuis 1991. Le but principal de l'ESPA est de fournir des données sur la structure de la population active et sur les comportements en matière d'activité professionnelle. Grâce à l'application stricte de définitions internationales, les données de la Suisse peuvent être comparées avec celles des pays de l'OCDE et de l'Union européenne. Depuis 2010, l'ESPA est conduite chaque trimestre.

[Enquête suisse sur la population active \(ESPA\) | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

Le module «travail non rémunéré» fournit des données sur le travail domestique, familial et bénévole en Suisse. Les questions servent à déterminer les différentes activités non rémunérées et à mesurer le temps consacré à celles-ci. Le bloc de questions sur le travail non rémunéré est intégré tous les trois à quatre ans dans le cadre de l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Le large spectre de questions de l'ESPA offre de nombreuses possibilités de désagrégation.

[Travail non rémunéré \(module de l'ESPA\) | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) est un sondage écrit, réalisé tous les deux ans en octobre auprès des entreprises en Suisse. La participation à l'enquête est obligatoire. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques des secteurs secondaire et tertiaire. Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille de l'entreprise concernée, mais aussi aux caractéristiques individuelles des salariés et des postes de travail. La base de données se compose d'informations qui proviennent de quelque 36 000 entreprises privées et publiques ou administrations réunissant environ 2 millions de personnes salariées (situation pour l'ESS 2018).

L'ESS représente une importante source d'informations pour les entreprises, les partenaires sociaux et le grand public. Ses résultats sont utilisés dans les questions concernant l'égalité de salaires entre femmes et hommes et aussi, entre autres, dans les négociations salariales, le suivi de l'accord sur la libre circulation et dans le domaine des coûts du travail: [Enquête suisse sur la structure des salaires | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

L'enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC) est réalisée chaque année depuis 2007 sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Ses questions sont soumises à quelque 8000 ménages privés représentant environ 18 000 personnes. L'enquête SILC est menée de façon coordonnée dans plus de trente pays d'Europe, ce qui permet de comparer les résultats suisses avec ceux d'autres pays.

[Enquête sur les revenus et les conditions de vie \(SILC\) | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

La statistique des nouvelles rentes (NRS) est une enquête exhaustive qui indique le nombre des nouveaux et nouvelles bénéficiaires d'une prestation du système de prévoyance vieillesse versée sous forme de rente ou de capital. Elle fournit des données pour les trois piliers. Outre le nombre de nouveaux et nouvelles bénéficiaires, la statistique enregistre le montant correspondant versé.

[Statistique des nouvelles rentes | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

Informations méthodologiques et résultats complémentaires

La formule de calcul de l'écart global de revenus (GOEG) retenue par Eurostat est la suivante:

$$GOEG = \frac{(E_m \times H_m \times ER_m) - (E_w \times H_w \times ER_w)}{(E_m \times H_m \times ER_m)} \times 100$$

where GOEG means Gender overall earnings gap, E_m — Mean hourly earnings of men, H_m — Mean monthly hours paid to men, ER_m — Employment rate of men (aged 15-64), E_w — Mean hourly earnings of women, H_w — Mean monthly hours paid to women and ER_w — Employment rate of women (aged 15-64).

Les sources statistiques existant en Suisse permettent de calculer le GOEG selon une approche différente de celle d'Eurostat. Cette variante suisse permet d'éviter les incohérences conceptuelles de l'indicateur d'Eurostat, mais elle n'est pas dénuée de difficultés, la principale étant de tenir compte du revenu horaire des personnes indépendantes. À cet effet, il convient d'adapter la formule d'Eurostat comme spécifié ci-après.

On décompose les éléments de la formule:

$E_m \times H_m$ en $ESE_m \times HSE_m + EEm \times HEm$

$E_w \times H_w$ en $ESE_w \times HSE_w + EEw \times HEw$

Où:

ESE_m = mean hourly earnings in self-employment jobs of men

HSE_m = mean monthly hours usually worked in self-employment jobs per man in employment

EEm = mean hourly wage in employee jobs of men

HEm = mean monthly hours paid in employee jobs per man employment

ESE_w = mean hourly earnings in self-employment jobs of women

HSE_w = mean monthly hours usually worked in self-employment jobs per woman in employment

EEw = mean hourly wage in employee jobs of women

HEw = mean monthly hours paid in employee jobs per woman in employment

La formule courante pour calculer l'indicateur *gender pension gap* (écart de rente entre femmes et hommes) est la suivante:

$$\text{gender pension gap} = \left(1 - \frac{\text{rentes moyennes des femmes de 65 ans ou plus}}{\text{rentes moyennes des hommes de 65 ans ou plus}}\right) \times 100$$

Les concepts théoriques et statistiques utilisés pour cette formule (définition des rentes et de la population de référence, mesure concrète de l'écart de rente entre femmes et hommes à l'aide des données disponibles) sont décrits au chapitre 4.4.1.

Résultats sur les écarts salariaux: différences entre Eurostat et OFS

La population considérée par Eurostat diffère légèrement de celle que l'OFS utilise pour analyser les écarts salariaux. Dans le secteur privé, l'univers de base englobe par exemple les entreprises comptant trois employés ou plus. Par ailleurs, les variables contenues dans le modèle OFS ne sont pas exactement les mêmes, notamment parce que d'autres catégories sont définies (ex.: utilisation de 15 ans et de $(15 \text{ ans}^2/100)$; uniquement expérience professionnelle (pas au carré); emploi à plein temps (90-150), 50-89, 20-49; taille de l'entreprise (<20, 20-49, 50-249, 250-999, 1000+); profession disponible seulement depuis 2012, estimée pour 2010). Le modèle appliqué actuellement par l'OFS compte aussi des variables supplémentaires: état civil, nationalité, autorisation de séjour, NUTS 2, position professionnelle (cadre supérieur, p. ex.), variables en lien avec la politique salariale de l'entreprise (p. ex. versement d'un 13^e salaire, paiements irréguliers, etc.). Des estimations différenciées sont en outre fournies pour le secteur privé et le secteur public (y compris section O de Eurostat). Elles reposent sur deux différents modèles: l'un pour le secteur public, l'autre pour le secteur privé.

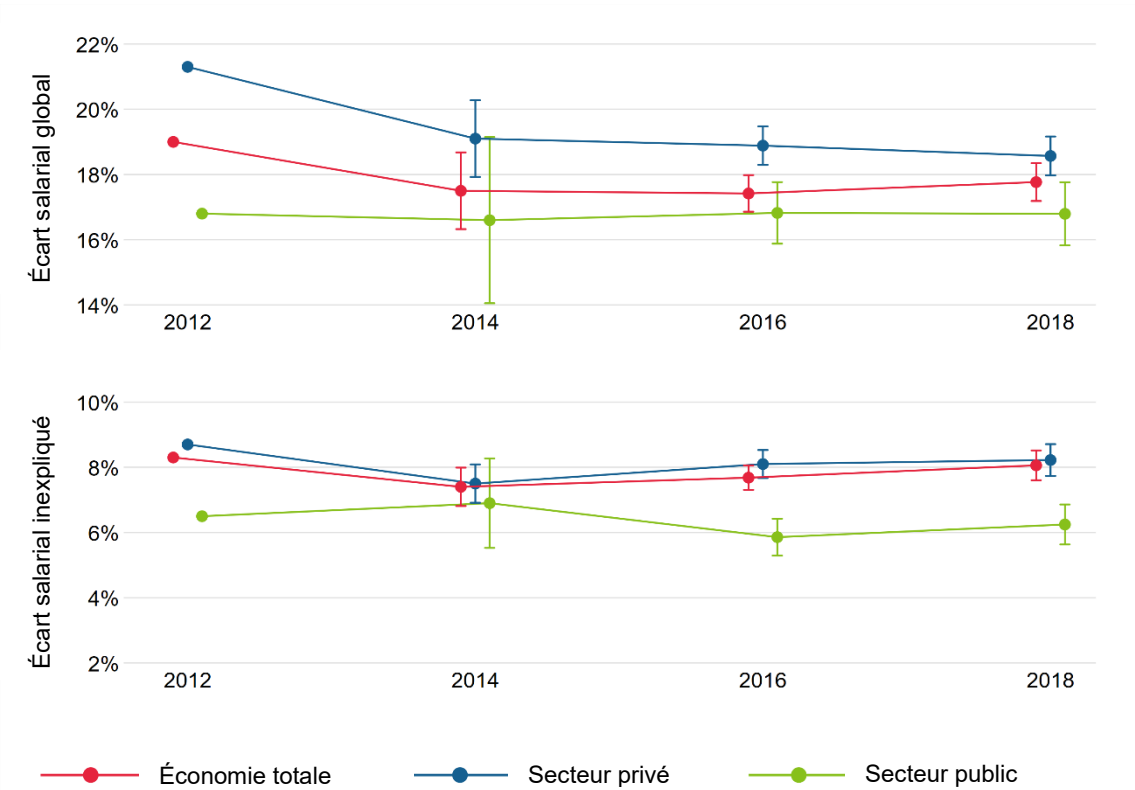
Tableau 7.1: Décomposition des écarts salariaux, de 2012 à 2018, Ensemble de l'économie

Année	Écart salarial total		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coeffi- cient	en %	Coeffi- cient	en %	Coeffi- cient	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%

Sont présentés ici les coefficients de la décomposition du salaire. Les niveaux de signification sont définis comme suit: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$ et * $p < 0,05$. Source: ESS 2012-2018. Économie totale. Calculs: Kaiser et Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser et Möhr (2019, ESS 2016), Strub et Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Écart salarial global et part inexpliquée de l'écart salarial, par secteur

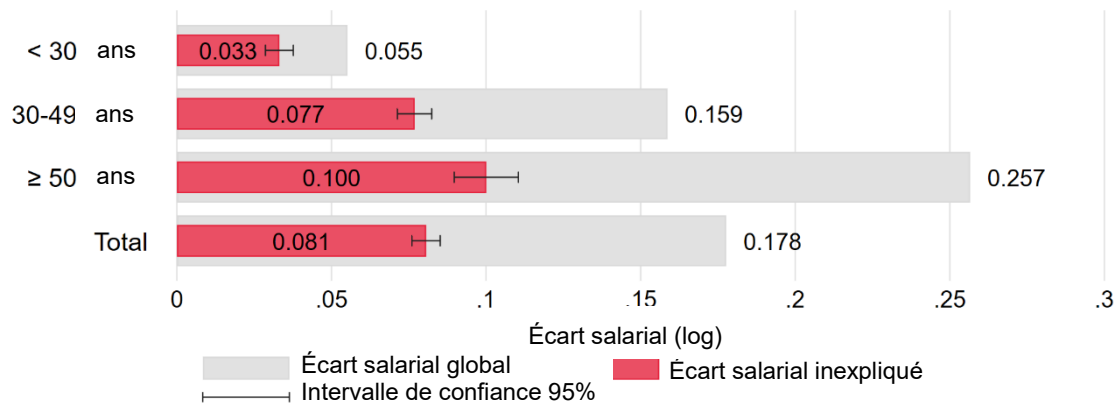
G 7.1



Remarques: Les intervalles de confiances manquent pour l'année 2012, car l'étude s'y rapportant ne fournit pas d'indications à leur sujet. Les intervalles de confiance pour 2014 sont plus grands, car la correction de la limite finie a été négligée avant 2016. Source: ESS 2012-2018, économie totale. Calculs: Kaiser et Möhr (2021, ESS 2018), Kaiser et Möhr (2019, ESS 2016), Strub et Bannwart (2017, ESS 2014) et Strub et al. (2016, ESS 2012).

Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge

G 7.2



Source: ESS 2018, économie totale; calculs BSS.