# Vers l'égalité des salaires!

Faits et tendances
Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés

Egalité des salaires

Vie active

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
**Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG**
**Office fédéral de la statistique OFS**

**Impressum**

**Editeur**
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Office fédéral de la statistique OFS

**Conception/rédaction**
Erika Linder, www.linder-kom.ch

**Maquette**
Marion González, www.teamschneider.ch

**Traduction**
André Frossard, Office fédéral de la statistique

**Photos**
Jörg Brandt, Winterthur
Les photos ont été prises dans les locaux
du Bureau Schoch Werkhaus à Winterthur

**Diffusion**
OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch

**Numéro de commande**
301.919.f

Berne, mai 2009

Imprimé sur papier FSC

# A TRAVAIL ÉGAL OU DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL

**«Les femmes sont moins payées, c'est ainsi.»**

*Un employeur à une vendeuse qui lui demandait pourquoi elle gagnait moins que ses collègues masculins.*

Non, il ne doit pas en être «ainsi»! Les facteurs qui peuvent influencer le salaire et ceux qui ne doivent pas l'influencer sont prévus par la loi. Avez-vous une formation élémentaire ou universitaire? Travaillez-vous dans l'industrie ou dans les services? Etes-vous jeune ou âgé·e? Etes-vous une femme ou un homme? Tous ces éléments auxquels s'ajoutent divers facteurs de qualification personnelle et des facteurs liés au poste de travail ont une incidence sur votre salaire. Le rôle et l'impact de ces facteurs sont observés régulièrement par la Confédération. L'analyse des enquêtes suisses sur la structure des salaires* rend compte de l'évolution des écarts salariaux entre femmes et hommes de 1998 à 2006.

Des progrès vers l'égalité ont été réalisés à plusieurs niveaux, notamment dans les bas salaires. L'écart moyen entre les salaires des femmes et des hommes dans l'économie privée se réduit lentement, mais régulièrement. Pourtant, les femmes gagnent encore nettement moins que les hommes. Une partie de la différence s'explique. Le reste ne s'explique pas et peut être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe, ce qui est contraire à la loi.

**En savoir plus, être équitable**

Beaucoup d'entreprises ont une politique salariale équitable. Un grand nombre de salarié·e·s ne subissent aucune discrimination de salaire. Mais les situations ne sont pas toujours claires. Souvent, la discrimination salariale n'est pas intentionnelle. En publiant ici les principaux résultats d'une analyse comparative des salaires, nous invitons chacun·e à faire le point et à s'engager dans un dialogue constructif.

* *Des précisions sur la base de données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) figurent à la page 18.*

# L'ESSENTIEL EN BREF

**DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE, LES FEMMES GAGNENT ENVIRON 24% DE MOINS QUE LES HOMMES**
L'écart se réduit lentement, mais régulièrement.
**Page 6**

**ENVIRON 60% DES ÉCARTS SALARIAUX MOYENS SONT DUS À DES FACTEURS EXPLICABLES**
Principaux facteurs: les qualifications personnelles, divers facteurs liés au poste de travail et à l'entreprise.
**Pages 7 – 9**

**ENVIRON 40% DES ÉCARTS SALARIAUX MOYENS NE SONT PAS DUS À DES FACTEURS EXPLICABLES**
Les femmes gagnent en moyenne 700 francs de moins du seul fait qu'elles sont des femmes.
**Pages 10 – 11**

**ÉVOLUTIONS POSITIVES**
Les écarts salariaux discriminatoires ont diminué depuis l'an 2000.
La situation s'est globalement améliorée dans le domaine des bas salaires.
**Pages 12 – 13**

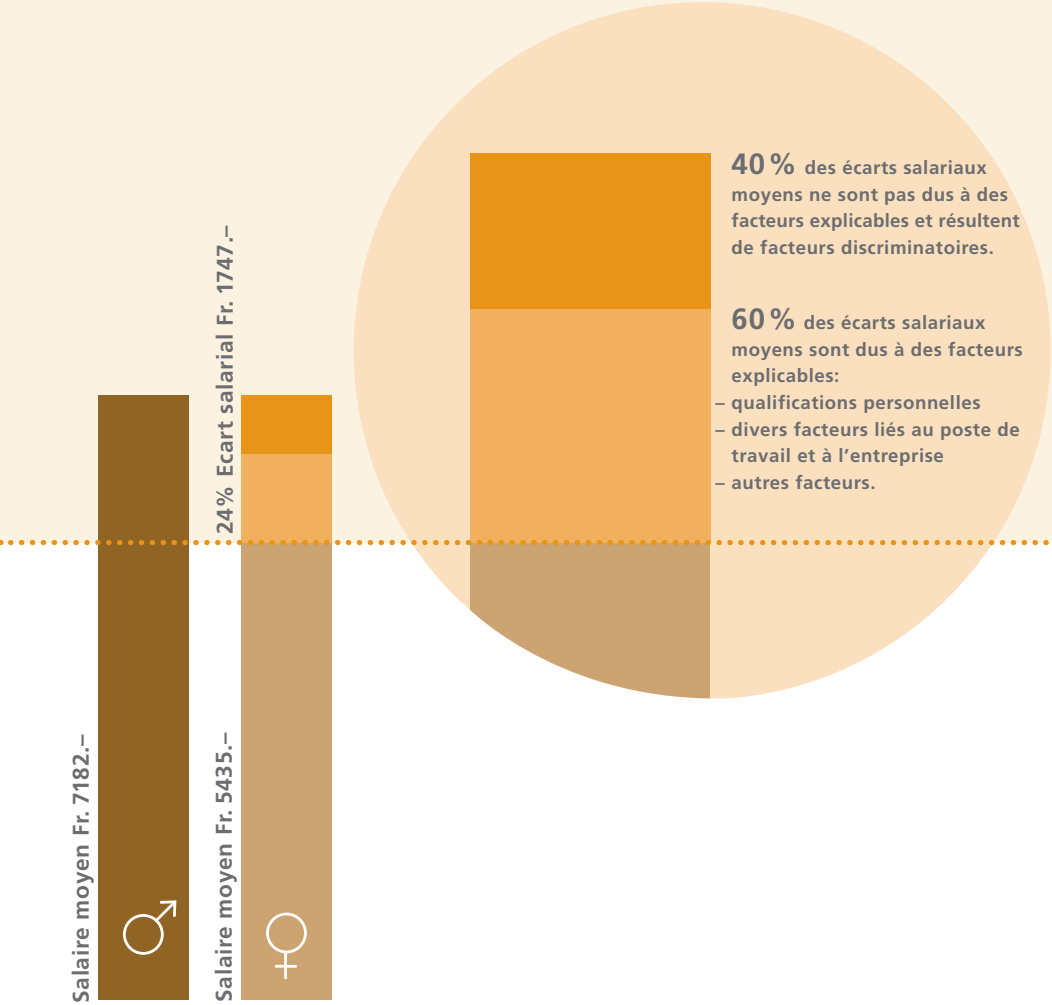
**LES INÉGALITÉS ET LES DISCRIMINATIONS TOUCHENT AUSSI LES FEMMES BIEN PAYÉES**
Les femmes se heurtent à des «barrières invisibles» qui font obstacle à leur promotion et elles profitent moins des paiements spéciaux.
**Pages 14 – 15**

**L'ÉCART SALARIAL EST PLUS FAIBLE À LA CONFÉDÉRATION QUE DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE**
Mais même dans le secteur public, l'égalité des salaires n'est pas acquise.
**Page 16**

**LES AVANTAGES DE L'ÉGALITÉ**
Recommandations aux entreprises et aux salarié·e·s. Liens vers d'autres informations et vers un outil d'autocontrôle de l'égalité salariale.
**Page 17**

**QUE SIGNIFIENT CES TERMES?**
Enquête sur la structure des salaires, salaire brut, comparaisons salariales, salaire moyen, salaire médian, loi sur l'égalité, écarts salariaux: quelques définitions.
**Pages 18 – 19**

## ÉCART SALARIAL MOYEN: ENVIRON 24%




*En 2006, il manquait en moyenne 1747 francs sur la fiche de salaire des femmes. 60% de l'écart salarial entre les sexes résultent de facteurs explicables. 40% – soit environ 700 francs – résultent de facteurs discriminatoires.*

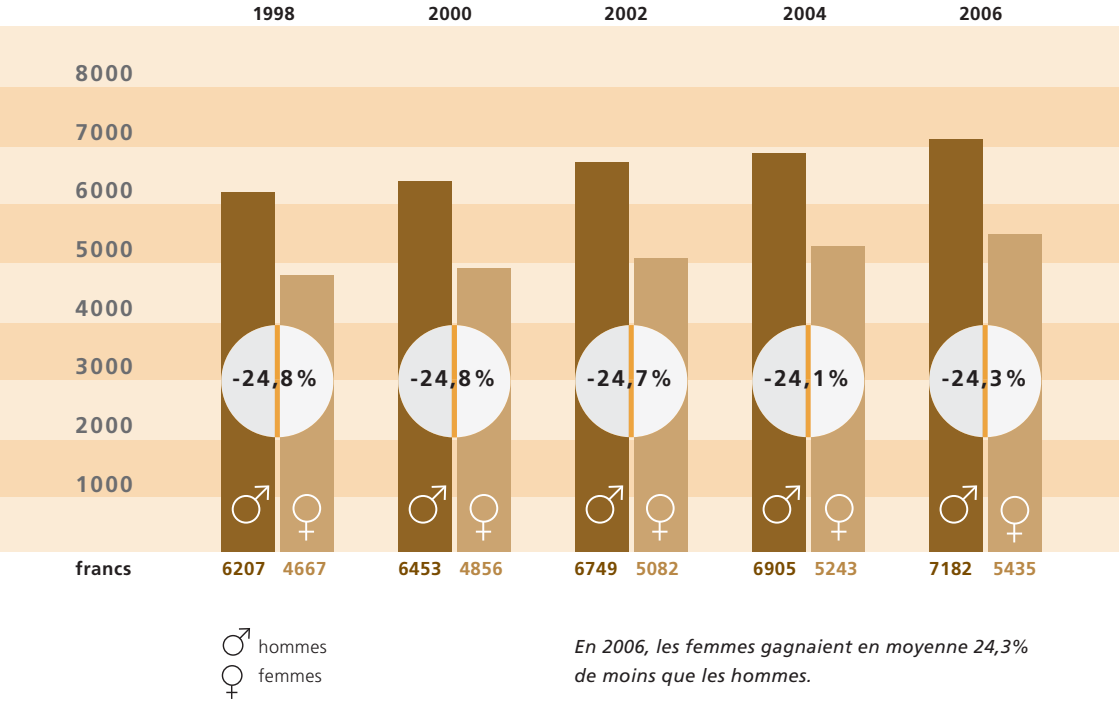
♂ hommes
♀ femmes

# MOINS PAYÉES

## DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE, LES FEMMES GAGNENT ENVIRON 24% DE MOINS QUE LES HOMMES

Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre. Elles travaillent plutôt dans les branches où les salaires sont bas. Environ 1,1 million de femmes travaillaient dans l'économie privée en 2006. Leur salaire, calculé sur la base d'un emploi à plein temps, était d'environ un quart inférieur à celui de leurs collègues masculins. L'écart se réduit, mais lentement: en huit ans (de 1998 à 2006), l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes n'a diminué que de 0,5%. Cette évolution est due principalement à un recul des facteurs discriminatoires (voir à ce sujet la page 12).

### ÉVOLUTION DU SALAIRE BRUT ET DE L'ÉCART SALARIAL (1998–2006)




*En 2006, les femmes gagnaient en moyenne 24,3% de moins que les hommes.*

## ENVIRON 60% DES ÉCARTS SALARIAUX MOYENS SONT DUS À DES FACTEURS EXPLICABLES

Une personne, un travail, un salaire – il n'en est pas ainsi dans le monde du travail. Chaque personne a un bagage différent, les qualifications requises et les conditions de travail varient selon les emplois et les entreprises. Les salaires dépendent d'une multitude de facteurs qui interviennent plus ou moins fortement. Les facteurs explicables engendrent parfois des écarts salariaux marqués. Dans ce cas, on ne peut pas parler de discrimination. Les femmes, par exemple, gagnent moins que les hommes parce qu'elles sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre et parce qu'elles travaillent plutôt dans des branches où les salaires sont bas. Autres facteurs: les femmes sont moins formées que les hommes, elles exercent des activités moins bien rémunérées, sont en moyenne plus jeunes et moins expérimentées que les hommes.

Les facteurs suivants ont une incidence sur les salaires:

**1. Qualifications personnelles**

Âge, ancienneté, formation

> **Les femmes sont en moyenne moins expérimentées et moins bien formées que les hommes. Cela explique en partie l'écart salarial entre hommes et femmes.**

L'écart salarial augmente avec l'âge: les hommes ont une plus longue expérience que les femmes car ils exercent en général leur profession sans interruption. Beaucoup de femmes quittent temporairement le marché du travail ou réduisent leur taux d'occupation – par exemple pour des raisons familiales. Cela joue contre elles sur le plan du salaire. Les femmes sont fortement sous-représentées parmi les personnes qui ont plus de vingt ans de services. Dans ce groupe, l'écart salarial est d'environ 27% au détriment des femmes. Plus la formation est élevée, plus le salaire est élevé. Mais c'est justement dans les professions universitaires que l'écart salarial est particulièrement important: 30% en moyenne.

**2. Facteurs liés au poste de travail**

Position professionnelle, niveau de qualification, domaine d'activité, taux d'occupation, mode de rémunération

- **Plus la position professionnelle et le niveau de qualification sont élevés,**
  - **plus le salaire est élevé,**
  - **plus la proportion de femmes est faible et**
  - **plus l'écart salarial entre femmes et hommes est grand.**

Le niveau hiérarchique, le niveau de qualification du poste de travail et le domaine d'activité sont des facteurs qui pèsent de manière déterminante sur le salaire individuel. 43 % des personnes employées dans l'économie privée sont des femmes; trois quarts d'entre elles environ n'ont pas de fonction de cadre et gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes. Au niveau hiérarchique le plus élevé, on trouve moins de 18 % de femmes et elles gagnent environ 31 % de moins que les hommes.

**3. Facteurs liés aux entreprises**

Taille de l'entreprise, branche d'activité, localité et région

- **Les écarts salariaux sont les plus importants dans les grandes entreprises et dans le secteur des banques, des assurances et de l'informatique : les femmes y gagnent entre 31 et 37 % de moins que les hommes.**
- **Les écarts salariaux les plus faibles (entre 9 et 10 %) s'observent dans la construction, dans l'hôtellerie, dans la restauration et dans les transports.**

L'écart salarial entre femmes et hommes est supérieur à la moyenne dans les grandes entreprises qui emploient plus de 500 personnes. Ces entreprises ont plus de marge de manœuvre que les autres en matière de formation continue et de salaires. Elles versent des salaires particulièrement élevés aux cadres supérieur·e·s, qui sont pour la plupart des hommes.

Que ce soit dans l'industrie, dans les arts et métiers ou dans les services, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont très variables. Ils ne sont «que» d'environ 9 % en moyenne dans la construction, dans l'hôtellerie et dans la restauration, contre environ 29 % dans l'industrie du textile et du cuir, et plus de 37 % dans le secteur financier. Dans ce secteur, toutefois, les écarts salariaux sont liés en grande partie à des facteurs explicables; la discrimination salariale y est faible (voir graphique page 11).

C'est dans la région zurichoise que l'écart salarial moyen de l'économie privée est le plus élevé (plus de 29 %). Or c'est là que se concentrent près d'un quart des personnes actives du pays. C'est là aussi que le niveau des salaires est le plus élevé – et au Tessin qu'il est le plus bas. Le Plateau est la région où l'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible (moins de 22 %).



| Etat civil | Part des salarié·e·s selon l'état civil | | | Dans chaque catégorie d'état civil | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ♂ | ♀ | Total | part ♀ | Ecart salarial |
| Non marié·e | 34,6% | 35,7% | 35,1% | 43,6% | -10,0% |
| Marié·e | 58,1% | 50,6% | 54,9% | 39,6% | -31,0% |
| Autre | 7,3% | 13,7% | 10,0% | 58,6% | -24,9% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 42,9% | -24,3% |

*Part des salarié·e·s selon l'état civil, part des femmes et écart salarial moyen*

♂ hommes
♀ femmes

### 4. Facteur individuel: l'état civil

L'état civil fait partie – comme l'origine nationale – des facteurs individuels qui ne devraient pas avoir d'incidence sur le salaire. Et pourtant: l'écart salarial est particulièrement net chez les femmes mariées. Elles gagnent en moyenne 31% de moins que les hommes mariés, notamment parce qu'elles ont interrompu leur activité ou parce qu'elles travaillent à temps partiel et exercent ainsi des activités moins bien payées. Chez les personnes non mariées, le salaire des femmes n'est en moyenne « que » de 10% inférieur à celui des hommes.

# DISCRIMINATION SALARIALE

## ENVIRON 40% DES ÉCARTS SALARIAUX MOYENS SONT DUS À DES FACTEURS NON EXPLICABLES

En 2006, les femmes gagnaient en moyenne 1747 francs de moins que les hommes. Pour 40% environ de ce manque à gagner – soit environ 700 francs – il n'existe pas d'explication vraisemblable (qualification, position professionnelle, branche d'activité, etc.). On peut dès lors considérer qu'il y a discrimination salariale selon le sexe, autrement dit que les femmes, à situation égale, sont moins bien payées que les hommes.

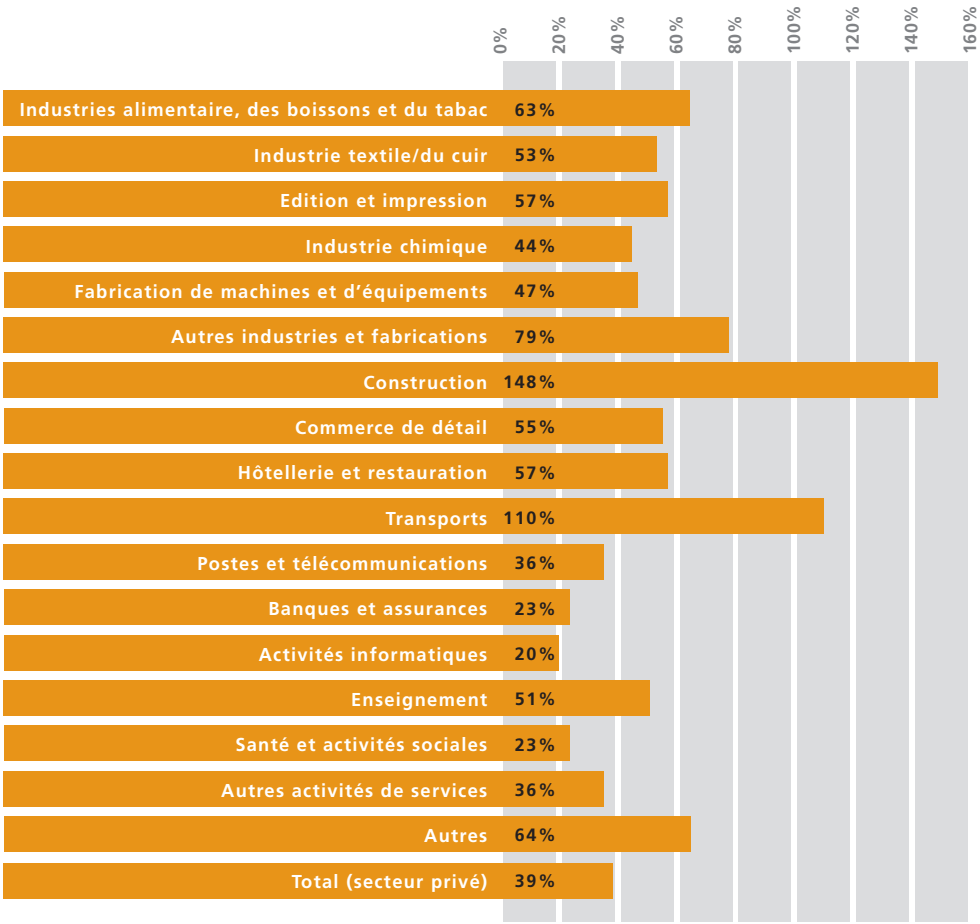
Pour plus de la moitié, cette discrimination s'observe au niveau du « salaire de base ». Le salaire des employé·e·s sans expérience et sans qualifications est de 6% plus bas chez les femmes que chez les hommes. Le reste de l'écart discriminatoire résulte de la rémunération différente de divers facteurs.

## DISCRIMINATION SALARIALE SELON LES BRANCHES

Globalement, l'évolution est positive : la discrimination salariale moyenne a diminué. Mais l'évolution est très contrastée selon les branches:

- **Les écarts discriminatoires sont particulièrement importants dans la construction et dans les transports. Vu leurs qualifications, les femmes devraient, dans ces branches, gagner plus que les hommes. La discrimination y a cependant augmenté de 2002 à 2006.**
- **Les branches où la discrimination est la plus faible sont l'informatique, la santé et les activités sociales, les banques et les assurances. Mais c'est dans les banques et les assurances que les écarts dus à des facteurs explicables sont les plus grands.**
- **Des améliorations sensibles sont à signaler dans le commerce de détail, dans l'industrie textile et dans l'industrie chimique.**

## PART INEXPLIQUÉE (DISCRIMINATOIRE) RAPPORTÉE À L'ÉCART SALARIAL MOYEN DE LA BRANCHE




*En moyenne, les écarts salariaux comportent une part explicable de 60% et une part non explicable – donc discriminatoire – de 40%. La part discriminatoire varie fortement selon les branches. Elle est par exemple de 51% dans les professions de l'enseignement, soit 12% de plus que la moyenne nationale. Une part discriminatoire supérieure à 100% peut s'observer dans les branches où les femmes devraient – vu leurs qualifications et le type d'activité – gagner plus que les hommes.*



# DES ÉVOLUTIONS POSITIVES

## LES ÉCARTS SALARIAUX DISCRIMINATOIRES ONT DIMINUÉ DEPUIS L'AN 2000

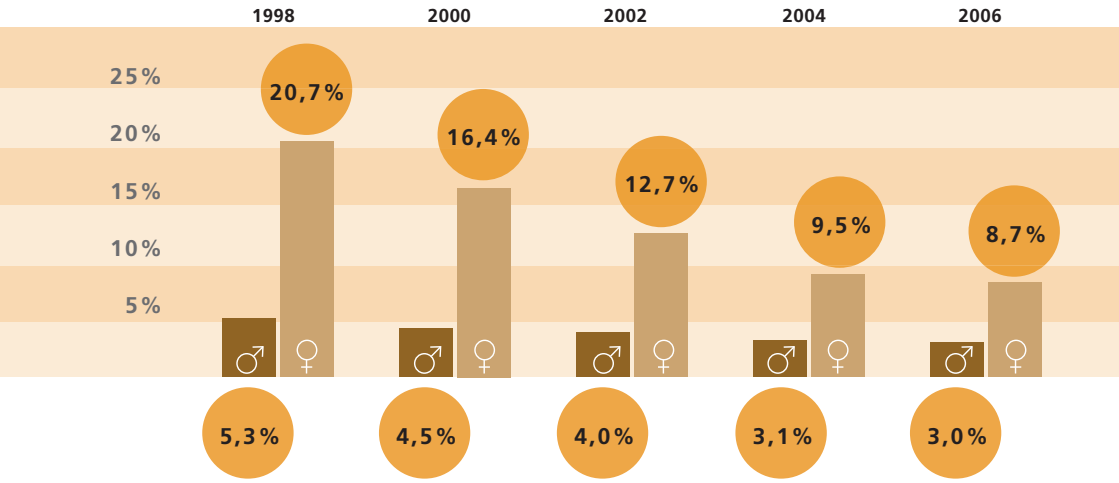
Après une hausse en l'an 2000, la part discriminatoire dans l'écart salarial moyen entre femmes et hommes se réduit régulièrement. Elle était cependant encore de 38,6% en 2006.

| **Ecart salarial moyen entre femmes et hommes** | **1998** | **2000** | **2002** | **2004** | **2006** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Part explicable** fondée sur des facteurs explicables | 58,9% | 55,6% | 58,0% | 60,5% | 61,4%* |
| **Part discriminatoire** sans facteurs explicables, contraire à la loi | 41,1% | 44,4% | 42,0% | 39,5% | 38,6%* |

** Dans le texte de la brochure, ces chiffres sont arrondis à 60 et 40%.*

## ÉVOLUTION DE LA PART DES PERSONNES À BAS SALAIRE GAGNANT MOINS DE 3000 FRANCS NET

*Base: salaire standardisé pour un poste à plein temps (40 h. par semaine)*




### LA SITUATION S'EST GLOBALEMENT AMÉLIORÉE DANS LE GROUPE DES BAS SALAIRES

Les femmes et les hommes qui vivent avec un salaire de moins de 3000 francs nets par mois sont sensiblement moins nombreux aujourd'hui qu'hier. Cette amélioration générale s'accompagne, au bas de l'échelle des salaires, d'une réduction des écarts salariaux et de la discrimination salariale. En chiffres absolus, les hommes sont moins nombreux que les femmes à toucher un bas salaire: dans les branches où les salaires sont bas, deux personnes sur trois sont des femmes.

## LES FEMMES BIEN RÉMUNÉRÉES N'ÉCHAPPENT PAS À L'INÉGALITÉ ET À LA DISCRIMINATION SALARIALE

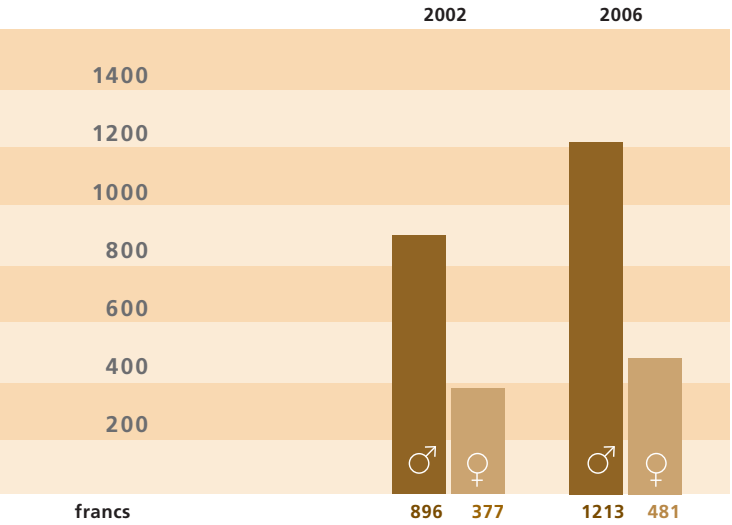
Les femmes qui ont une profession de haut niveau sont certes bien payées – mais pas aussi bien que les hommes: c'est dans le secteur des services, au niveau des cadres supérieur·e·s, que l'écart salarial est le plus élevé (31%) et que la part des facteurs non explicables, c'est-à-dire discriminatoires, est la plus forte. Raisons possibles:

- **Des conditions de promotions différentes et non transparentes: seules sont promues les femmes dont les compétences sont très supérieures à la moyenne.**
- **Le plafond de verre: les femmes se heurtent dans la hiérarchie des salaires à une limite qu'il leur est très difficile, voire impossible de franchir.**
- **Les obstacles invisibles: promotions et hausses de salaire se font attendre plus longtemps pour les femmes que pour les hommes. Raison: les employeuses et les employeurs ne savent pas combien de temps une femme restera dans l'entreprise. Pour la même raison, les femmes bénéficient plus tardivement que les hommes de formations continues.**

## LES PAIEMENTS SPÉCIAUX CREUSENT LES ÉCARTS SALARIAUX

A chacun selon son mérite! Les composantes salariales liées au mérite ont fortement augmenté. Elles sont versées de manière irrégulière sous forme par exemple de primes, de commissions, de participation aux bénéfices, de gratifications. Elles tendent à augmenter, ce qui contribue à accroître les inégalités dans les tranches de salaire supérieures. Trois salari·é·s sur dix touchent des paiements spéciaux. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à en bénéficier et les montants qu'ils reçoivent sont plus élevés.

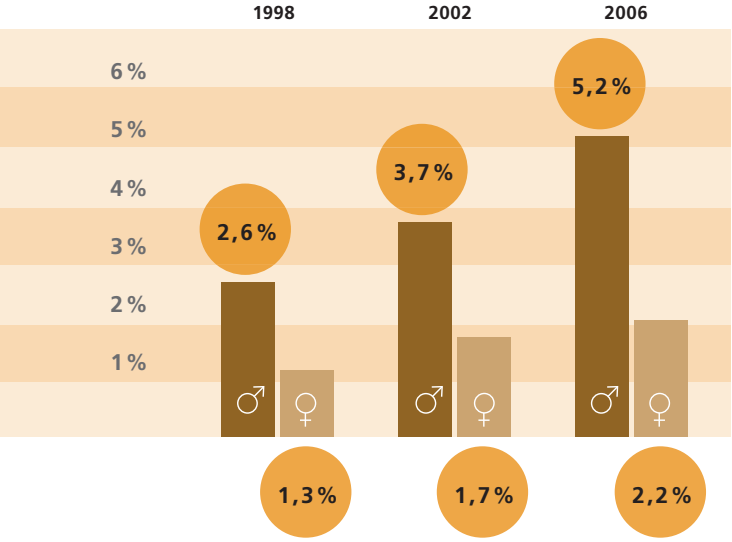
## PAIEMENTS SPÉCIAUX




*En 2006, les hommes ont touché en moyenne 732 francs de plus que les femmes sous forme de paiements spéciaux.*

♂ hommes
♀ femmes

## PART DES «PAIEMENTS SPÉCIAUX» DANS LE SALAIRE BRUT, EN %




*Les paiements spéciaux liés au mérite ont évolué, surtout chez les hommes, vers une part toujours plus importante du salaire. En 2006, les hommes ont touché un peu plus de 5% de leur salaire brut sous forme de paiements spéciaux. La proportion était d'un peu plus de 2% chez les femmes.*

## L'ÉCART SALARIAL EST MOINS MARQUÉ À LA CONFÉDÉRATION QUE DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE

Qu'en est-il de l'égalité des salaires dans l'administration fédérale et dans les entreprises de la Confédération? Sur quelque 120 000 personnes employées dans ce secteur en 2006, environ un tiers sont des femmes. Leur taux d'occupation est en moyenne de 67%. Les salaires moyens sont – surtout pour les femmes – plus élevés que dans l'économie privée.

Une comparaison des données salariales 2006 de la Confédération et de l'économie privée montre que l'égalité des salaires n'est pas encore acquise dans le secteur public, mais que les écarts salariaux y sont moins marqués. Voici les faits:

- **A la Confédération, les femmes gagnent environ 18% de moins que les hommes, contre 24% de moins dans l'économie privée.**
- **Les écarts salariaux sont supérieurs à la moyenne chez les personnes de plus de 40 ans.**
- **Les femmes sont encore plus rares parmi les cadres supérieur·e·s à la Confédération que dans l'économie privée.**
- **La part non explicable, donc discriminatoire, de l'écart salarial est plus faible à la Confédération (environ 18%) que dans le secteur privé (environ 40%).**

## LES AVANTAGES DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les entreprises qui versent des salaires égaux pour un travail égal ou de valeur égale

- agissent conformément à la loi
- ont une image favorable sur le marché du travail
- augmentent leurs chances de recevoir des commandes de la Confédération.

## RECOMMANDATIONS

### > AUX ENTREPRISES

**Faites le point sur votre politique salariale**

Les entreprises sont invitées à faire le point sur leur politique salariale et à vérifier si elles respectent l'égalité des salaires. Il existe à cet effet un logiciel appelé Logib, adapté aux entreprises qui emploient au moins 50 collaboratrices et collaborateurs. Les entreprises qui constateraient des écarts salariaux non explicables pourront procéder ensuite à des analyses plus poussées de leur situation. Il est possible de demander le concours d'expert·e·s auprès du Buréau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

### > AUX SALARIÉ·E·S

**Avez-vous l'impression que votre salaire n'est pas conforme à la loi?**

La loi sur l'égalité vous autorise à exiger un salaire égal pour un travail de valeur égale. Procédez par étapes: consultez les brochures éditées par le BFEG, nouez le dialogue avec vos supérieur·e·s, contactez des spécialistes de la question, recourez éventuellement aux services gratuits de l'office cantonal de conciliation, avant d'entamer une procédure judiciaire.

### > DIALOGUE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les partenaires sociaux ont signé un accord par lequel ils s'engagent, avec le soutien de la Confédération, à éliminer au plus vite les discriminations salariales dans les entreprises. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet à l'adresse www.dialogue-egalite-salaires.ch.

**Informations sur l'égalité des salaires et outil d'autocontrôle de la politique salariale**

www.egalite-suisse.ch
> Thèmes: Vie professionnelle > Egalité salariale
www.bfs.admin.ch
> Thèmes: 03 Travail, rémunération > Salaires et revenus du travail
> Thèmes: 20 Situation économique et sociale de la population > Egalité entre femmes et hommes

Les spécialistes liront avec intérêt l'étude sur laquelle se fonde cette brochure: *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 1998 bis 2006.* Rapport final. 2008. Disponible en allemand sur le site web de l'Office fédéral de la statistique:
www.bfs.admin.ch
> Thèmes: 03 Travail, rémunération
> Salaires et revenus du travail
> Indicateurs > Niveau des salaires par sexe > Etude approfondie

# DÉFINITIONS

## QUE SIGNIFIENT CES TERMES?

### Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'enquête suisse sur la structure des salaires est réalisée tous les deux ans, au mois d'octobre, sur la base d'un questionnaire adressé aux entreprises. En 2006, 46 300 entreprises ont été interrogées. L'enquête compte plus de 1,6 millions de salarié·e·s. Elle donne une image représentative de la situation salariale des personnes travaillant dans l'industrie et dans les services, au niveau suisse et au niveau des grandes régions. Pour 2006, les données (extrapolées) se rapportent à quelque 2,5 millions de salarié·e·s. L'enquête est représentative de toutes les branches économiques, à l'exception de l'agriculture.

### Salaire brut | Comparaisons salariales

La présente étude s'appuie sur le salaire mensuel brut standardisé. Cela permet des comparaisons entre les personnes travaillant à plein temps et celles travaillant à temps partiel. Le salaire brut comprend toutes les composantes du salaire* sauf les allocations familiales.

** Salaire mensuel brut (4 semaines 1/3 de 40 heures) y compris cotisations sociales à la charge de la salariée ou du salarié, prestations en nature, versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions, indemnités pour travail en équipes, de nuit ou du dimanche, un douzième du 13e salaire et des paiements spéciaux annuels.*

Les comparaisons salariales peuvent s'appuyer sur deux modes de calcul: Salaire moyen et salaire médian.

### Salaire moyen

Les résultats présentés dans cette brochure sont basés – sauf indication contraire – sur le salaire moyen. Exemple: comparaison entre le salaire standardisé brut moyen des hommes (7182 francs) et des femmes (5435 francs) dans le secteur privé.
Résultat: en 2006, les femmes gagnaient en moyenne 24,3% de moins que les hommes.

### Salaire médian

Le salaire médian divise la population en deux moitiés: 50% des personnes gagnent plus, 50% gagnent moins. Le salaire médian des femmes et des hommes est inférieur au salaire moyen.
Selon ce calcul, les femmes gagnaient en 2006 19,1% de moins que les hommes.
L'Office fédéral de la statistique publie les résultats de l'enquête sur la structure des salaires sur la base du salaire médian, non du salaire moyen. La médiane est moins sensible aux valeurs extrêmes.

### Egalité des salaires

Deux personnes qui accomplissent un travail égal ou de valeur égale doivent recevoir un salaire égal, quel que soit leur sexe. Ce principe est inscrit dans la Constitution fédérale et dans la loi sur l'égalité. La Confédération n'est autorisée à passer des commandes qu'aux entreprises qui respectent l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Pour toute acquisition publique, elle peut vérifier que les entreprises fournisseuses remplissent cette condition.

### Raisons des écarts salariaux

Les chances des femmes et des hommes d'être engagés et d'obtenir un bon salaire varient suivant leur situation personnelle. Cela explique une partie des inégalités salariales. D'autres facteurs d'explication sont liés à l'entreprise: niveau de qualification du poste de travail, domaine d'activité, etc. Les écarts non explicables peuvent être considérés comme discriminatoires et sont contraires au droit.

### Loi sur l'égalité

La loi sur l'égalité, entrée en vigueur le 1er juillet 1996, est un instrument fondamental pour promouvoir concrètement l'égalité entre femmes et hommes. Elle s'applique dans tous les domaines de la vie active: conditions d'engagement, formation continue, salaire, harcèlement sexuel au lieu de travail, résiliation du contrat de travail. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte.

### Méthode de calcul des écarts salariaux: l'analyse de régression

L'analyse de régression est une méthode d'analyse statistique qui permet de déterminer quelle part de l'écart salarial est liée à des facteurs explicables et quelle part est inexplicable et donc liée au sexe.

### Une disposition de la loi sur l'égalité:

Si une femme et un homme reçoivent dans une même entreprise un salaire différent pour un travail égal ou de valeur égale, il y a discrimination salariale au sens de la loi sur l'égalité. Cette discrimination peut faire l'objet d'une action en justice.