



6 septembre 2019

## Inégalités salariales

### Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont plus élevés en Valais qu'à l'échelle nationale

**Les différences salariales entre femmes et hommes sont plus importantes en Valais qu'en Suisse, en particulier dans les fonctions d'encadrement et pour les personnes les plus âgées. Tel est le constat de l'analyse des données valaisannes tirées de l'enquête suisse sur les salaires de 2016, analyse que le canton du Valais a réalisée sur la base des données livrées par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Pour atteindre l'égalité des salaires exigée par la loi, des solutions existent néanmoins.**

#### Contexte

En 2016, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a réalisé une enquête sur les salaires, comme elle le fait tous les deux ans. A la demande du canton, l'OFS a pour la première fois dressé un état des lieux approfondi de la situation et augmenté l'échantillon cantonal, afin de pouvoir obtenir des données spécifiques. Les résultats ont permis à l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF), avec le soutien de l'Office cantonal de la statistique et de la péréquation (OCSP), d'analyser les salaires dans le secteur privé en fonction du sexe, de l'âge, de la formation et de la position professionnelle.

Les chiffres utilisés dans la présente analyse ne sont pas des moyennes, mais des médianes\*, afin de permettre des comparaisons plus élaborées.

#### Résultats globaux

Lors des premières analyses en 1994, l'écart salarial (médian) en Suisse s'élevait à 23,8 % en défaveur des femmes. Par la suite, il a presque constamment baissé, jusqu'à atteindre les 14,6 % actuels.

En Valais les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont plus importantes (19,4 %) qu'au niveau suisse. L'écart est d'autant plus grand que la **fonction d'encadrement** est importante : 22,9 % pour les cadres de niveau moyen ou supérieur, 17 % pour les cadres inférieures et 13,1 % pour les responsables d'exécution de travaux. Dans les postes sans fonction de cadre, l'écart est de 18,3 %.

**L'âge** se révèle déterminant dans la différence de salaire entre femmes et hommes : pour les moins de 20 ans, la différence est de 8,9 % en Valais, alors qu'elle atteint 25,8 % pour la tranche d'âge des 50-64/65 ans. Les chiffres suisses suivent globalement la même courbe, mais avec des différences nettement plus faibles pour les jeunes générations (3,2 % pour les moins de 20 ans).

Les **formations** induisent également des différences importantes. Les plus grandes inégalités salariales concernent les personnes de formation supérieure (HES : 19 %) et les personnes sans formation (24,8 %) ou avec une formation de terrain (24,1 %). Avec les CFC et les maturités, mais surtout les écoles/formations professionnelles supérieures, les différences sont moins sensibles (13,1 % à 16,3 %).



S'agissant des **groupes de professions**, on trouve les plus grandes différences dans les professions dirigeantes (24,7 %), mais aussi dans les professions élémentaires (31,1 %). Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat connaissent aussi de grandes différences (24,2 %). A contrario, c'est pour le personnel soignant (0,7 %) et de la sécurité/protection (0,4 %) que les différences sont les plus faibles.

Concernant les **secteurs économiques**, des inégalités salariales particulièrement importantes ressortent dans les activités financières et d'assurances (30,1 %). Dans les branches de fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et horlogers (36,1 %), les activités liées à l'emploi (34,2 %) et la santé humaine/action sociale (20,9 %), les différences sont également assez marquées.

### **Exigences légales**

Même si les inégalités salariales ont globalement tendance à diminuer, elles demeurent et varient fortement en fonction de plusieurs critères. Ainsi la formation, l'âge, le secteur économique, mais aussi le niveau professionnel atteint, influencent les différences salariales, quelles que soient les compétences professionnelles des personnes. Les différences importantes dans les fonctions de cadres et chez les personnes très formées sont particulièrement problématiques. A contrario, le fait que les différences pour les jeunes générations soient moindres est réjouissant, laissant présager une évolution favorable.

En tous les cas, les inégalités salariales sont contraires à la Constitution (art. 8) et à la loi (Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, LEg). Pour les corriger, il est important que les entreprises examinent leur politique salariale. En ce sens, la modification de la LEg qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020 vise une meilleure application de l'égalité salariale. Les entreprises comptant plus de 100 employés seront tenues de procéder à des contrôles en matière d'égalité, comme le sont déjà celles postulant à des marchés publics.

En Valais, cette obligation a été introduite par le Conseil d'Etat à la suite de la signature de la Charte fédérale pour l'égalité salariale le 21 juin 2017. Des moyens de contrôle simples et gratuits existent, permettant aux entreprises d'évaluer leur politique salariale de manière confidentielle et sur une base volontaire. L'OCEF fournit toutes les informations à ce sujet ([www.egalite-famille.ch/charte](http://www.egalite-famille.ch/charte)).

*\* valeur qui coupe l'ensemble des données en deux parties égales, la moitié des données étant supérieure à la moyenne et l'autre moitié inférieure*

*En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 18,3 % de moins que les hommes. Sur la base des médianes, l'écart salarial est actuellement de 14,6 %.*

### **Personnes de contact**

**Isabelle Darbellay Métrailler**, cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille,  
027 606 21 20

**Raphaël Bender**, chef de l'Office cantonal de la statistique et de la péréquation,  
027 606 24 40