

2025

Rapport sur les salaires des femmes



Noémie Zurlinden

Table des matières

Table des matières	3
1. Inégalité salariale entre les sexes	5
1.1 Différences salariales entre les sexes	5
1.2 Ecart global de revenus du travail entre femmes et hommes (GOEG)	6
2. Des salaires féminins bas	7
2.1 Les femmes sont touchées de manière disproportionnée, surtout les femmes issues de l'immigration	7
2.2 Salaires dans les secteurs et professions à forte proportion de femmes	10
3. L'effet des salaires minimums sur les bas salaires des femmes	12
3.1 Un coup d'œil sur l'histoire : les campagnes des syndicats pour un salaire minimum	12
3.2 L'effet du salaire minimum genevois sur les bas salaires des femmes	13
4. Conclusion	16
5. Annexe	17

1. Inégalité salariale entre les sexes

1.1 Différences salariales entre les sexes

La loi sur l'égalité, en vigueur depuis près de 30 ans, interdit la discrimination fondée sur le sexe dans le cadre du travail. Elle exige la réalisation d'analyses de l'égalité salariale dans toutes les entreprises de plus de 100 collaborateurs ainsi qu'un contrôle indépendant. Un rapport de la Confédération de mars 2025 conclut que nombreuses sont les entreprises qui ne respectent pas les exigences légales : un cinquième des entreprises soumises à l'obligation de procéder à des analyses n'a effectué aucune analyse, un tiers n'a pas fait vérifier les analyses et la moitié n'a pas publié les résultats.¹ L'une des grandes faiblesses de la loi sur l'égalité est qu'elle ne prévoit pas de contrôle ou de sanction. En 2023, le Conseil national a adopté la motion « Stop aux promesses faites du bout des lèvres. À travail égal, salaire égal » du conseiller national du Centre Lorenz Hess, qui demande l'inscription de sanctions dans la loi sur l'égalité.² Les politiciens proches des employeurs tentent toutefois de saper les analyses de l'égalité salariale. La motion « Exclure de l'analyse de l'égalité salariale les indemnités pour travail en équipe non discriminatoires » (23.4139) du conseiller national PLR Schilliger exige que les indemnités pour le travail en équipe ne soient plus prises en compte dans les analyses de l'égalité salariale.³ Le Conseil national a adopté la motion en mai 2025. Et ce, bien que même le Conseil fédéral souligne que les indemnités pour travail en équipe font partie des composantes pertinentes du salaire et comportent un important potentiel de discrimination, notamment lorsqu'elles sont réservées aux employé-e-s à plein temps ou sont systématiquement fixées à un niveau plus bas dans les métiers typiquement féminins.

Les derniers chiffres officiels montrent clairement que le problème des différences de salaires entre

les sexes n'est toujours pas résolu. Selon l'« Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2022 » réalisée par BSS à l'intention de l'Office fédéral de la statistique, la différence moyenne de salaire entre les sexes dans le secteur privé est de 17,5 pour cent.⁴ Sur ce total, 45 pour cent ne s'expliquent pas par des facteurs observables tels que la profession, le secteur, l'âge, etc. Le graphique suivant montre l'écart salarial et la part inexplicable dans différentes branches du secteur privé. Dans l'industrie, l'écart salarial est particulièrement élevé dans l'industrie alimentaire et des boissons ainsi que dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Plus de la moitié des différences salariales dans ces branches ne sont en outre pas explicables. Dans l'industrie chimique/pharmaceutique, l'écart salarial est certes plus faible, mais plus de 70 pour cent ne sont pas explicables. L'inégalité salariale est également un problème dans les branches des services. Dans le commerce de détail, elle est aussi élevée que dans l'ensemble de l'économie. De plus, près de 60 pour cent ne sont pas explicables. Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, l'écart salarial est très élevé (19 pour cent). Il en va de même dans la branche « Autres services », qui comprend par exemple les salons de coiffure et de beauté et les blanchisseries. Dans la logistique et l'entreposage, près de 90 pour cent des différences de salaire ne s'expliquent pas.⁵

¹ Cf. <https://www.news.admin.ch/fr/nsb?id=104390>

² Cf. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20213944>

³ Cf. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20234139>

⁴ Il s'agit ici de comparer les salaires moyens extrapolés à un poste à plein temps. Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/structure-salaires/ecart-salarial.assetdetail.35107837.html>

⁵ Le tableau 1 de l'annexe contient, outre les différences de salaires en pourcentage, les données en francs.

2. Des salaires féminins bas

2.1 Les femmes sont touchées de manière disproportionnée, surtout les femmes issues de l'immigration

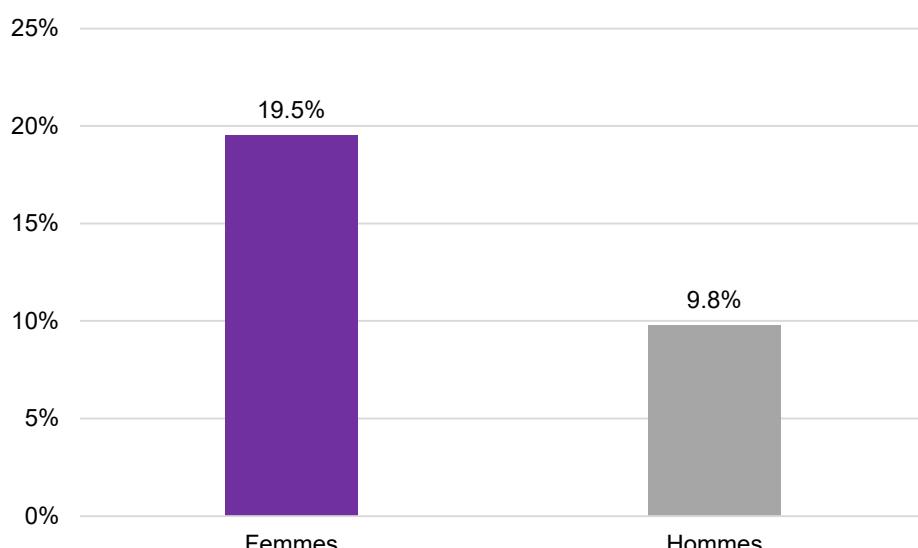
Les femmes sont toujours plus touchées par les bas salaires que les hommes. C'est ce qui ressort du graphique suivant, qui montre la part des femmes et des hommes ayant un bas salaire selon la définition de l'Office fédéral de la statistique. Alors que chez les hommes, une personne sur dix

gagne un bas salaire, chez les femmes, c'est même une sur cinq. Un bas salaire est un salaire brut à plein temps qui est inférieur aux deux tiers du salaire médian. En 2022, le salaire médian était de 6170 francs fois 13. Les bas salaires étaient donc des salaires inférieurs à 4113 francs fois 13.⁹

Proportion de salarié-e-s qui touchent un bas salaire, selon le sexe

Bas salaires : salaires bruts inférieurs aux 2/3 du salaire médian, donc inférieurs à 4113 francs fois 13 ; convertis en semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois.

Secteur privé



Source : ESS 2022, OFS

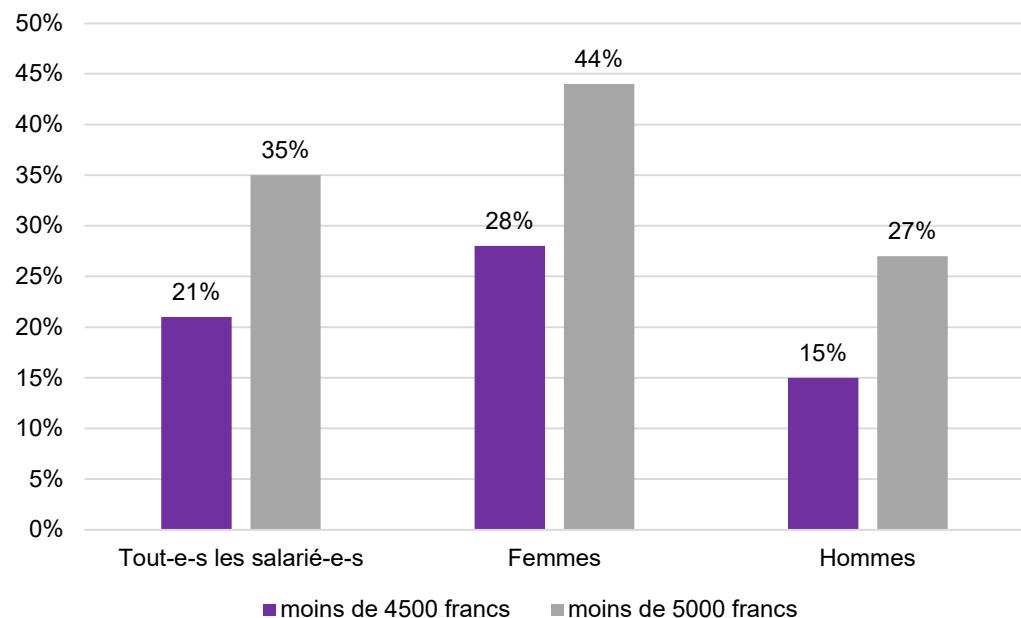
⁹ Salaires bruts, convertis pour un emploi à plein temps avec une semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois. L'Office fédéral de la statistique communique toujours les salaires sous forme de 12 salaires mensuels, c'est-à-dire y compris 1/12 d'un éventuel 13e salaire. Sur 12 mois de salaire, le salaire médian s'élevait à 6684 francs en 2022 et les bas salaires étaient des salaires inférieurs à 4456 francs.

Une étude de l'USS montre que même de nombreuses femmes ayant un diplôme de fin d'apprentissage gagnent de bas salaires.¹⁰ Le graphique suivant montre la proportion de salarié-e-s dont le salaire à plein temps est inférieur à 4500 francs fois 13 et à 5000 francs fois 13.¹¹ La proportion de femmes ayant un diplôme de fin d'apprentissage et percevant de bas salaires est beaucoup plus élevée que celle des hommes : près de 30 pour cent

des femmes ayant un diplôme de fin d'apprentissage gagnent moins de 4500 francs pour un emploi à plein temps, soit une proportion deux fois plus élevée que celle des hommes. En outre, près de 45 pour cent des femmes ayant un diplôme de fin d'apprentissage gagnent moins de 5000 francs, soit presque la moitié. Chez les hommes, ce chiffre n'est « que » de 27 pour cent.

Part des employé-e-s ayant un diplôme de fin d'apprentissage et percevant un bas salaire

Salaires bruts, convertis en une semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois, fois 13



Source : ESS 2020, OFS. Calcul USS

¹⁰ Voir le dossier USS n° 156, De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie (mai 2023). <https://www.uss.ch/themes/egalite/detail/dossier-no-156-de-meilleurs-salaires-pour-les-femmes-maintenant>

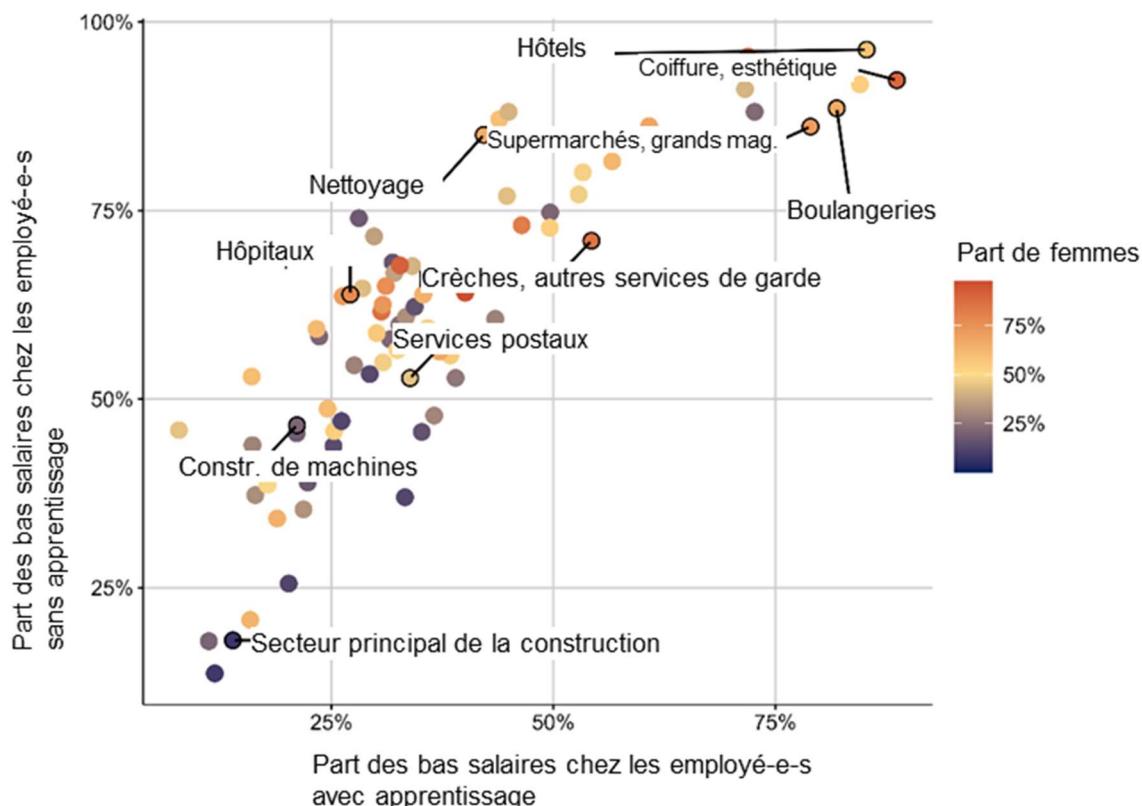
¹¹ Salaires bruts, convertis en une semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois

Le graphique suivant montre la proportion de femmes et la proportion d'employé-e-s avec et sans apprentissage qui gagnent moins de 5000 francs fois 13 dans différentes branches. Dans de nombreux secteurs où la proportion de femmes est

élevée, la proportion d'employé-e-s à bas salaire (avec ou sans apprentissage) est importante. Cela montre que l'on accorde moins de valeur au travail des femmes qu'à celui des hommes.

Part des femmes et part des employé-e-s avec et sans apprentissage dont le salaire est inférieur à 5000 francs

Salaires bruts, convertis en une semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois, fois 13



Source : ESS 2020, OFS. Calcul et présentation de l'USS

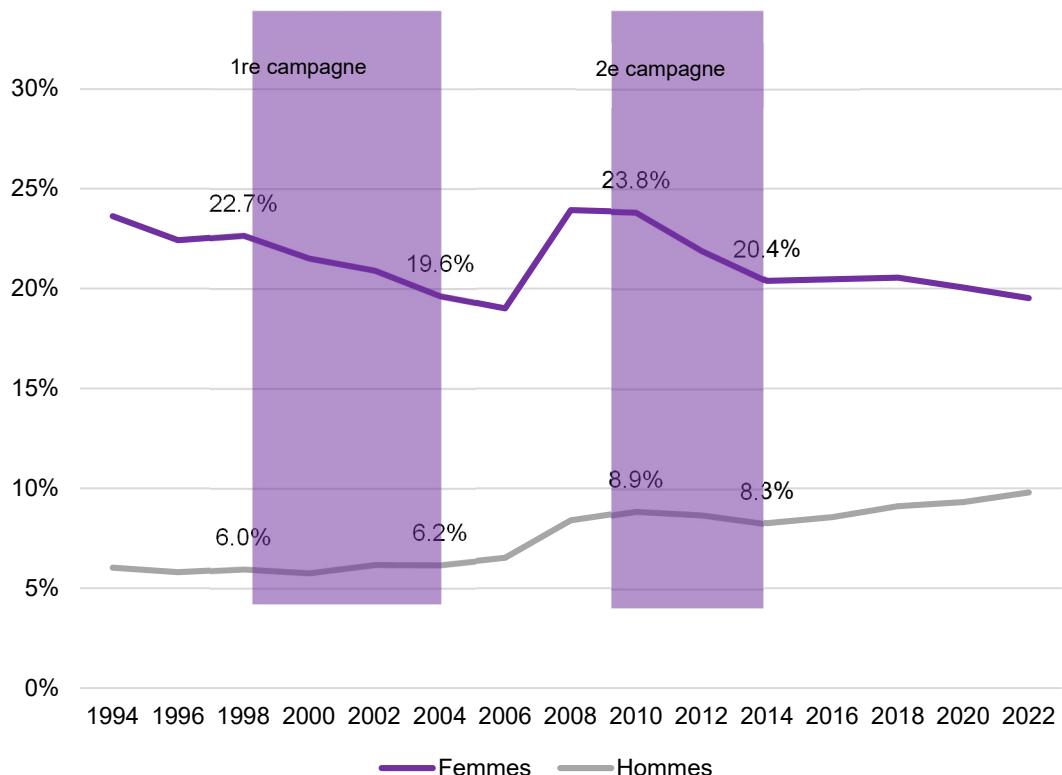
Ces données montrent que pour de nombreuses femmes, la situation salariale correspond encore au modèle familial obsolète et discriminatoire avec un « soutien de famille » et une « femme au foyer ». Dans ce modèle, le salaire de la femme, si tant est qu'elle ait un emploi, est négligeable, puisque le principal soutien de famille peut nourrir

toute la famille avec son salaire (du moins en théorie). Il va sans dire que ce modèle ne correspond plus à la réalité actuelle : les femmes doivent elles aussi gagner des salaires qui leur permettent de vivre. 4500 francs pour toutes et 5000 francs après l'examen de fin d'apprentissage sont un minimum.

Proportion d'employé-e-s qui touchent un bas salaire, selon le sexe

Bas salaires : salaires bruts inférieurs aux 2/3 du salaire médian, convertis en semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois

Secteur privé



Source : ESS, OFS

3.2 L'effet du salaire minimum genevois sur les bas salaires des femmes

Le 1^{er} novembre 2020, le canton de Genève a introduit un salaire minimum de 23 francs de l'heure. Converti en une semaine de 40 heures avec 4 1/3 semaines par mois, cela donne un salaire mensuel d'à peine 4000 francs.¹⁵ Le graphique suivant montre la part des salaires inférieurs à 4000 francs par sexe, en 2020 et 2022.¹⁶ En octobre 2020 (c'est-à-dire avant l'introduction du salaire minimum cantonal), près de 11 % des salaires féminins étaient encore inférieurs à 4000 francs fois 12. Chez les hommes, cette proportion était de 5 %.¹⁷

Cet important secteur de bas salaires a été nettement réduit avec l'introduction du salaire minimum genevois : en 2022, 3,3 pour cent des salaires des femmes et 2,1 pour cent des salaires des hommes étaient encore inférieurs à 4000 francs fois 12. Ces données montrent que le salaire minimum genevois a été (en grande partie) mis en œuvre. Elles montrent en outre que le salaire minimum genevois a surtout permis d'améliorer sensiblement les revenus des femmes ayant de bas salaires.¹⁸

¹⁵ Le salaire mensuel est de 3987 francs. Un éventuel 13e salaire peut être inclus, ce qui signifie que pour 13 salaires mensuels, le salaire minimum genevois est de $3987 \times 12 / 13 = 3680$ fois 13, ou même 3987 fois 12 (y compris 1/12 du 13e salaire).

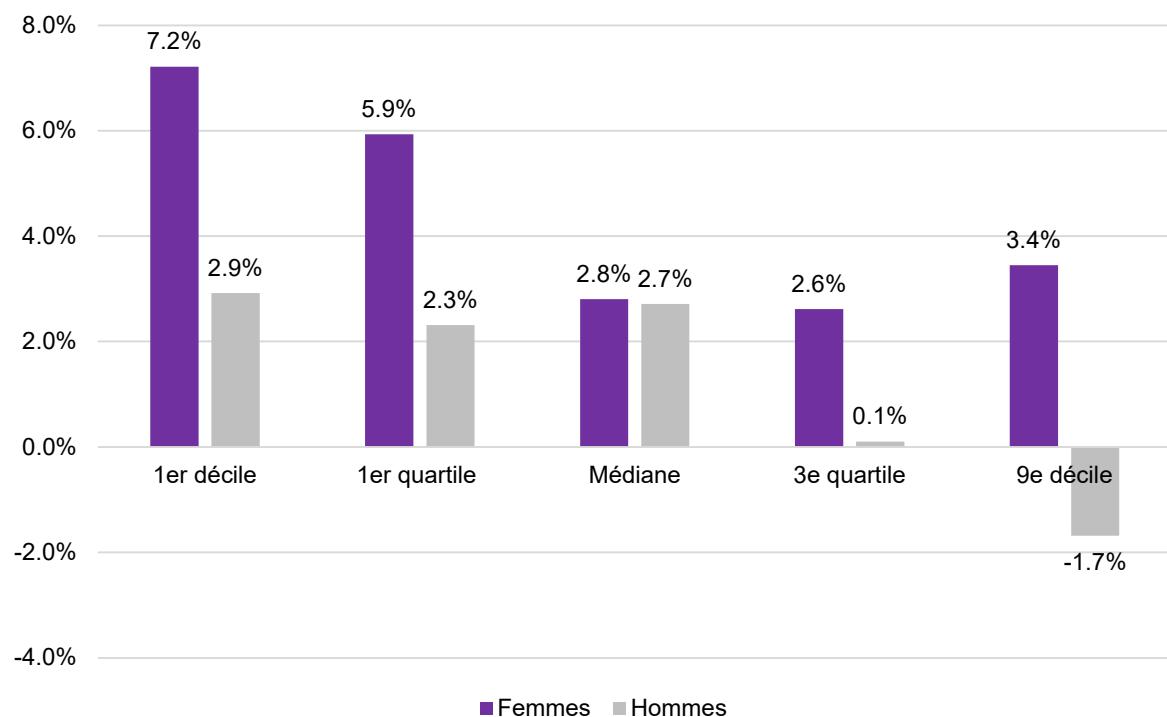
¹⁶ Salaires bruts, convertis en une semaine de 40 heures, 4 1/3 semaines par mois. On calcule ici 12 salaires mensuels, y compris 1/12 d'un éventuel 13e salaire. En 13 salaires mensuels, cela correspond à 3692 francs.

¹⁷ L'enquête sur la structure des salaires porte sur les salaires du mois d'octobre. Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/ess.assetdetail.31625242.html>

¹⁸ Cf. aussi le graphique 1 en annexe.

Evolution des salaires entre 2020 et 2022, canton de Genève

Secteur privé



Source : ESS, OFS²¹

L'évaluation met en évidence l'importance des salaires minimums légaux pour les personnes qui touchent un bas salaire. Comme les femmes ont plus souvent un bas salaire que les hommes, elles profitent particulièrement des salaires minimums. Les salaires minimums légaux contribuent de manière importante à la réduction de l'inégalité de revenu entre les sexes et à l'égalité.

Les attaques contre les salaires minimums légaux, comme la motion Ettlin « Protéger le partenariat social des ingérences discutables » adoptée par le Parlement et la révision prévue de la LECCT qui s'en inspire, constituent donc une attaque cynique contre l'égalité des femmes.²² La révision prévoit que les salaires minimums prévus par les

conventions collectives de travail étendues priment sur les salaires minimums cantonaux plus élevés. Cela signifierait que des milliers de travailleurs et travailleuses potentiels dans le canton de Genève, mais aussi à Neuchâtel, devraient s'attendre à des réductions de salaire. Nous avons montré dans ce rapport que ce sont surtout les femmes qui profitent des salaires minimums légaux. Cela signifie aussi qu'elles sont particulièrement touchées par de telles attaques des employeurs et des politiciens qui leur sont proches contre les salaires minimums. Le Parlement doit prendre ses responsabilités et stopper cette révision. Le Conseil national aura déjà l'occasion de le faire lors de sa session d'été, le 17 juin.

²¹ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp
²² Cf. <https://www.parlement.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204738> et <https://www.parlement.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20240096>

5. Annexe

Tableau 1 : Différence de salaire entre les sexes et part inexpliquée, branches choisies, Unia

Branches économiques	Différence de salaire entre femmes et hommes (valeur moyenne)		Part inexpliquée de la différence de salaire	
	en %	en CHF	en %	en CHF
Secteur privé dans son ensemble	17,5	1453	44,9	653
Industrie				
Fabrication de denrées alimentaires et de produits du tabac	16,1	1119	60,2	674
Fabrication de produits chimiques et pharmaceutiques	5,3	600	72,9	437
Construction de machines et appareils	19,3	1643	56,5	928
Tertiaire				
Commerce de détail	17,4	1133	58,5	663
Transport et entreposage	8,3	538	89,6	482
Hôtellerie-restauration/hébergement et restauration	7,6	400	35,6	142
Secteur de la santé et du social	18,8	1559	31,5	492
Autres services	18,3	1493	30,7	459

Source : Analyse des différences de salaires, ESS 2022, BSS, OFS

