En collaboration avec

KPMG

Advance
GENDER EQUALITY IN BUSINESS

L'ÉCART D'UN MILLION DE FRANCS

LES INÉGALITÉS SIGNIFICATIVES DE REVENUS PROFESSIONNELS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SUISSE : S'INFORMER POUR AGIR



Avant-propos



Nous sommes fermement convaincues que la réussite à long terme d'une organisation est étroitement liée à la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. Avec nos membres très investis, nous nous engageons durablement en ce sens. Grâce à une recherche rigoureuse et à des publications sourcées, nous contribuons non seulement à la diffusion d'informations, mais aussi à la résolution de cette problématique majeure.

Lors de l'élaboration de ce livre blanc, nous avons étudié en détail les inégalités de revenus et avons mis en lumière différents enjeux. Nos conclusions montrent en quoi ces inégalités affectent les individus et impactent lourdement l'ensemble de l'économie suisse.

Nous remercions tout particulièrement KPMG et ses collaboratrices engagées Claudia Bär et Rebeca Garcia, ainsi que son CEO, Stefan Pfister, pour leur précieux soutien dans la réalisation de ce livre blanc. Nous souhaitons également saluer la contribution des autrices Silvia Hess et Priska Burkard.



Nicole Burth
Membre du conseil d'administration d'Advance, responsable des Services de communication de La Poste



Claudia Bär
HR Business Partner Audit, Inclusion & Diversity Lead, KPMG Suisse

Résumé

Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes en Suisse sont alarmantes : les femmes gagnent 43% de moins que les hommes pendant leur vie active.

Ces inégalités se creusent tout au long de la vie, notamment en raison des écarts de rémunération entre les genres et des évolutions de carrière ralenties, souvent dues aux responsabilités familiales. En cas d'interruption de carrière, cet écart peut atteindre un million de francs. Pendant les années les plus actives de la vie, entre 31 et 40 ans, les femmes manquent souvent des opportunités d'évolution en raison des rôles traditionnels et des interruptions de carrière pour raisons familiales. Les femmes sont également sous-représentées dans les professions MINT[1] mieux rémunérées, ce qui renforce les inégalités.

Promotion d'une prise de décision consciente et responsable

Les individus, les entreprises, les établissements d'enseignement et le gouvernement doivent fournir des efforts coordonnés et résolus pour combler l'écart existant entre les femmes et les hommes dans la vie active. Une prise de décision consciente et responsable est essentielle pour que les personnes, quel que soit leur genre, soient dûment informées de toutes les options professionnelles qui s'offrent à elles. Cela nécessite un renforcement de la formation et de la sensibilisation, tant dans les écoles que sur les lieux de travail.

Recommandation de mesures concrètes

Pour éliminer les inégalités de revenus entre les genres, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées et de prendre des décisions en connaissance de cause. Au regard des défis et tendances discutés, nous formulons les recommandations suivantes :

Information sur les conséquences financières : Les entreprises doivent fournir des informations transparentes sur les conséquences financières des décisions professionnelles et proposer des options permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale avec un taux d'occupation minimal de 70% (pour que les cotisations à la caisse de pension soient suffisantes). Les jeunes parents doivent pouvoir prendre des décisions éclairées. Une communication ouverte sur les conséquences possibles de chaque option permet de prendre des décisions en connaissance de cause.

Mise en place généralisée d'écoles à horaire continu et de structures flexibles : Il est essentiel de soutenir les écoles à horaire continu et les modèles de travail flexibles qui permettent aux parents de répartir équitablement leurs responsabilités familiales. Ces mesures aident non seulement les femmes, mais aussi les hommes à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et peuvent contribuer de manière significative au changement culturel.

Encourager les filles dans leurs choix de métier : Il est essentiel de briser les stéréotypes sexistes dans les choix professionnels. Grâce à une éducation et une information ciblées, nous pouvons encourager les filles à s'intéresser aux domaines MINT et à exploiter pleinement leurs talents. Cela nécessite l'engagement non seulement des écoles, mais aussi des parents, du corps enseignant, des médias et de la société dans son ensemble.

Combler l'écart de revenu n'est pas seulement une question d'équité, c'est aussi un atout pour une économie plus florissante et pour l'égalité des chances dans la société.

1 L'acronyme MINT désigne les matières et les professions des domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique.

Les femmes gagnent 43% de moins que les hommes dans leur vie active

Malgré les progrès dans l'éducation et le développement économique, les femmes ayant des qualifications similaires à celles de leurs collègues masculins gagnent 43% de moins tout au long de leur vie professionnelle[2].

Ce phénomène alarmant a été mis au jour en 2022 par une analyse approfondie de l'Office fédéral de la statistique (OFS)[3], qui dresse un bilan peu reluisant des efforts déployés par notre société en matière d'égalité.

Illustration 1

Écart de revenu global entre les femmes et les hommes en Suisse



Source : Rapport du Conseil fédéral sur les possibilités de mesurer l'écart global de revenus du travail et d'autres indicateurs de l'inégalité entre femmes et hommes[4]

2 L'économiste Mascha Madörin a calculé cet écart : les femmes et les hommes en âge de travailler travaillent, heures rémunérées et non rémunérées cumulées, à peu près le même nombre d'heures. Pourtant, les femmes disposent d'à peine plus de la moitié des revenus des hommes. Selon les calculs de Mascha Madörin, ces 43% représentent en chiffres absolus environ 100 milliards de francs de moins par an pour les femmes. Madörin, M. (2018) : Die kleingerechnete Ungerechtigkeit. Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern (L'injustice minimisée. Nouveaux chiffres sur les écarts de revenus entre les genres, en allemand). Widerspruch 71, p. 117 s.

3 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.23325659.html

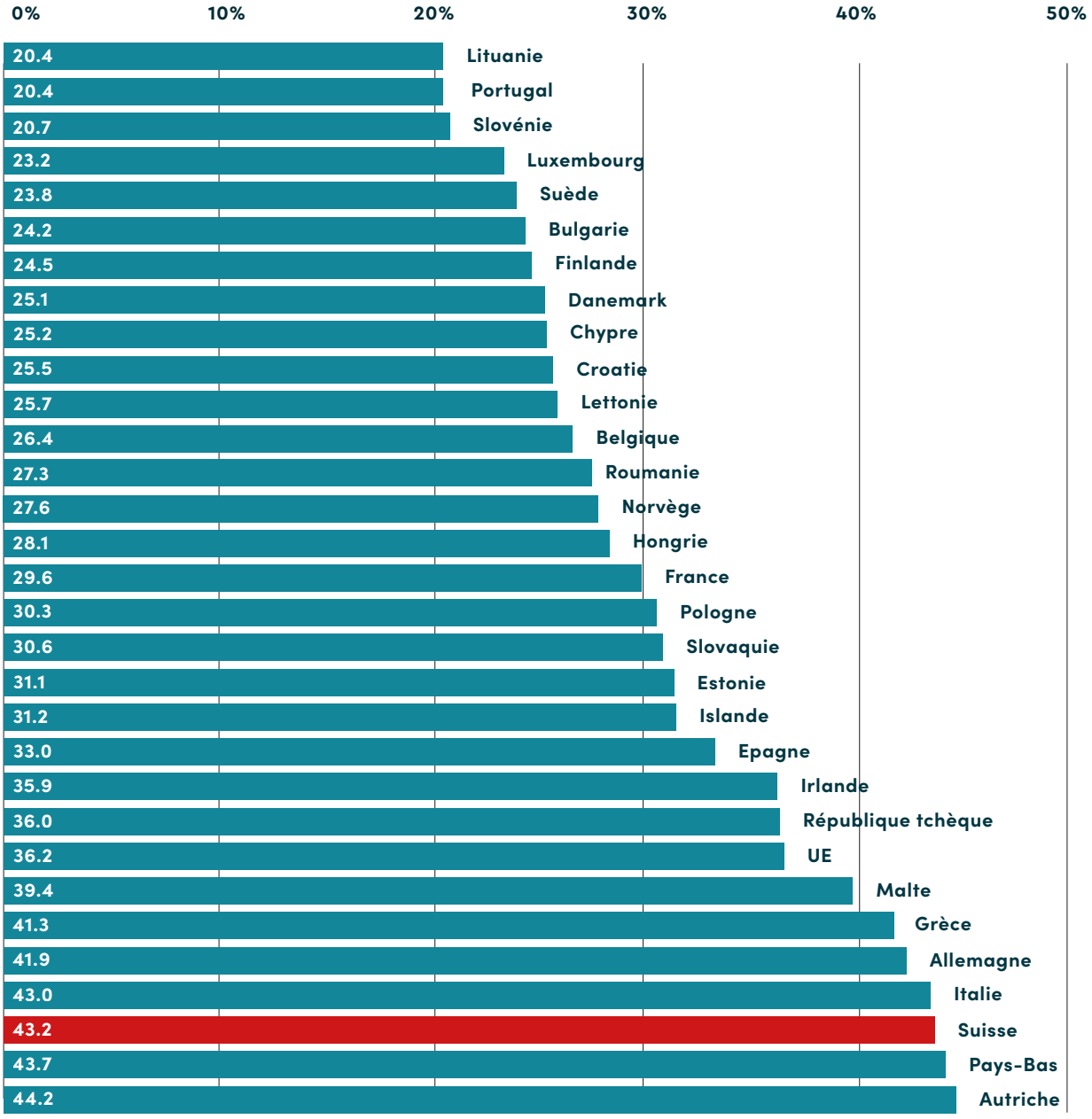
4 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.23325426.html

La Suisse en tête de liste par rapport au reste de l'Europe : une position alarmante

Comparée aux autres pays, la Suisse est en première ligne en matière d'inégalité de revenus. En tête avec les Pays-Bas et l'Autriche, elle affiche un écart de revenus professionnels de toute une vie[5] de 43%. Ces statistiques ne doivent pas être considérées uniquement comme des chiffres, mais comme une question sociale pressante qui doit être résolue de toute urgence. En comparaison, des pays comme la France avec 30% et les pays scandinaves avec des valeurs comprises entre 24% et 28% montrent qu'il est possible de réduire cet écart.

Illustration 2

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



Source : Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes, Eurostat[6]

5 L'OFS utilise l'expression « écart global de revenus du travail entre femmes et hommes » déterminé selon la méthode suisse élargie.

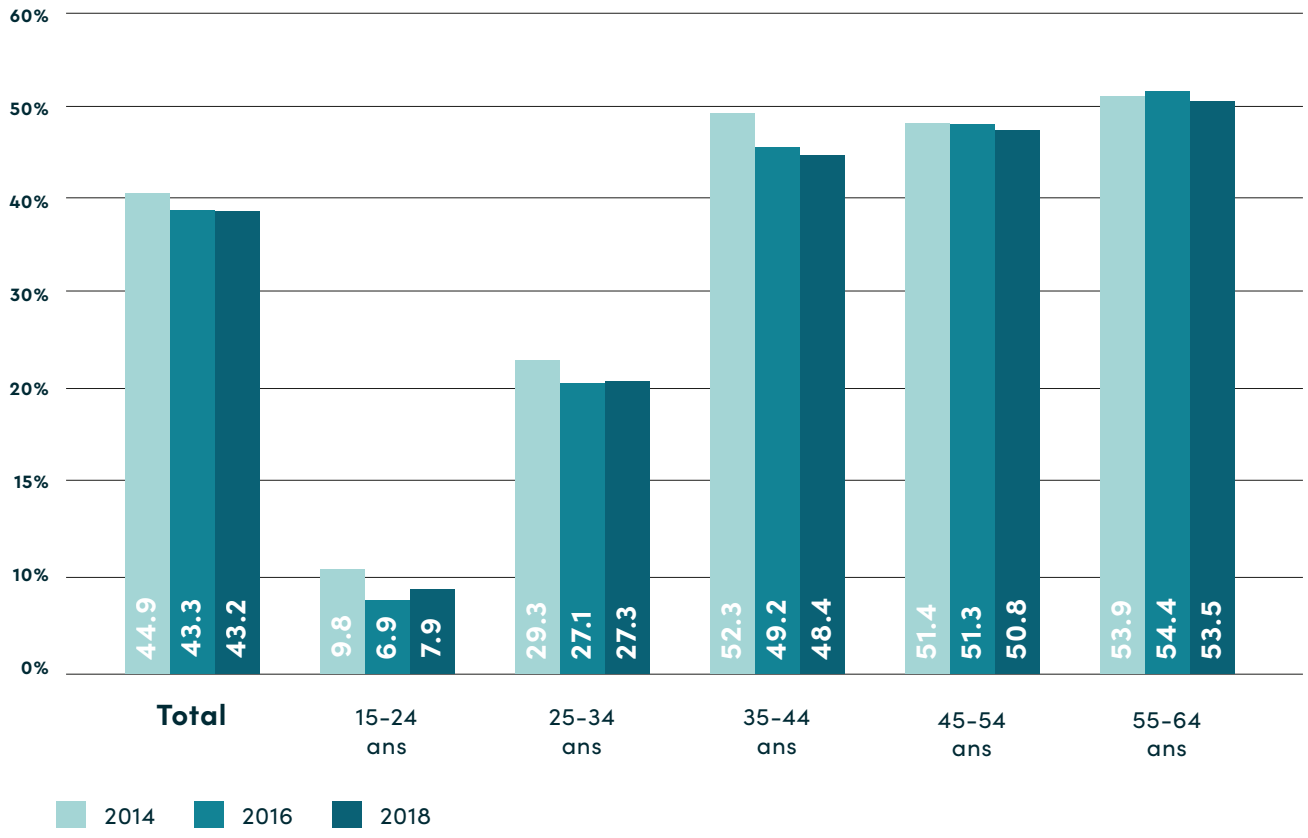
6 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table ?lang=de

L'écart financier se creuse au cours de la vie

Ce qui rend cette inégalité encore plus choquante, c'est son évolution au cours de la vie. Chez les 25-34 ans, l'écart de revenu s'élève déjà à 27% et augmente entre 35 et 44 ans pour atteindre un niveau inquiétant de 48%. À partir de 45 ans, l'écart est de plus de la moitié, les femmes ne gagnant plus que 49% du revenu de leurs collègues masculins, ce qui correspond à un écart de 51%. Cette tendance est non seulement une menace sérieuse pour l'indépendance économique des femmes, mais aussi un signal d'alarme indiquant un problème plus profond au sein de la société.

Illustration 3

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



Source : Rapport du Conseil fédéral sur les possibilités de mesurer l'écart global de revenus du travail et d'autres indicateurs de l'inégalité entre femmes et hommes[7]

7 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.23325426.html

67% des retraitées en Suisse sont fortement dépendantes financièrement

Au fil du temps, les femmes optent de plus en plus pour des emplois à temps partiel, tandis que les hommes travaillent souvent à plein temps jusqu'à la retraite. En conséquence, les femmes cotisent moins à leur caisse de pension et subissent des pertes financières à la retraite. Elles perçoivent des rentes nettement plus basses que les hommes. À l'âge de la retraite (65 ans et plus), près de 67% des femmes ne perçoivent aucune rente de vieillesse ou d'invalidité, contre seulement 30% des hommes. Dans l'ensemble, les femmes perçoivent à peine plus de 25% de toutes les rentes versées[8]. En conséquence, de nombreuses femmes âgées ne peuvent pas subvenir à leurs besoins et deviennent financièrement dépendantes.

Les facteurs des écarts de revenus : il est urgent d'agir

Les principaux facteurs de ces écarts de revenus sont les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et les retards de carrière dus aux arrêts, aux interruptions et à la réinsertion professionnelle. La cause de ces interruptions se trouve souvent dans les responsabilités extraprofessionnelles telles que l'éducation des enfants et la prise en charge de membres âgés de la famille. Il est urgent de briser ce cercle vicieux pour parvenir à une véritable égalité des droits.



8 Selon l'OFS, la Suisse comptait fin 2021 plus de 914 000 femmes de plus de 65 ans. Parmi elles, moins de 347 000 femmes perçoivent une rente LPP. Sources: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.26565155.html et https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berufliche-vorsorge.assetdetail.23827473.html

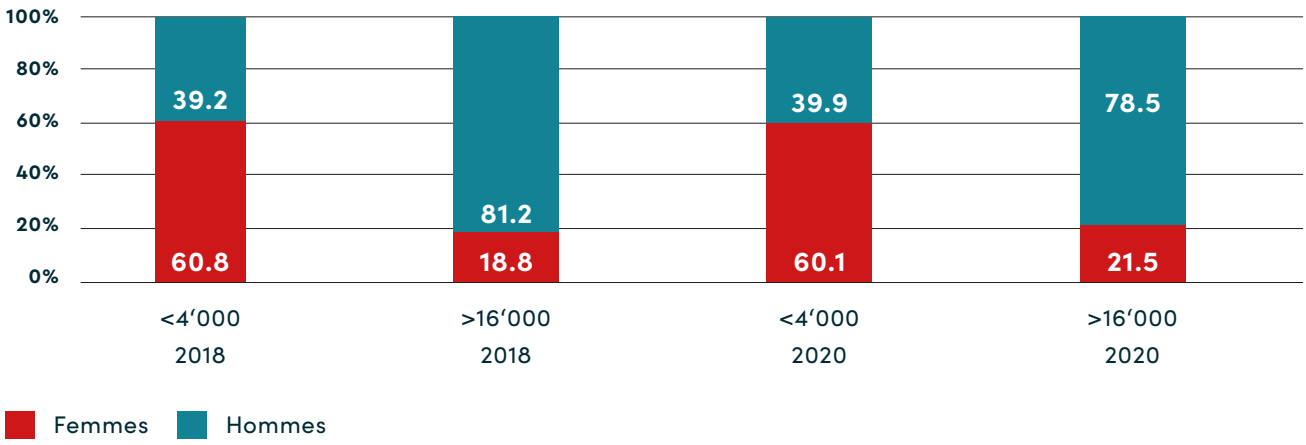
Inégalités de fortune : les femmes sont nettement moins nombreuses dans les professions mieux rémunérées

Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes restent une problématique majeure en Suisse. Cet écart se manifeste particulièrement dans les professions MINT.

Un examen plus approfondi de la pyramide des salaires de l'année 2020 illustre ce problème : les femmes sont largement surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées, tandis que les hommes occupent la majorité des postes mieux rémunérés. De plus, 60% des personnes qui travaillent (à temps plein) et perçoivent un salaire mensuel brut inférieur à 4000 francs sont des femmes. En revanche, près de 80% des personnes percevant un salaire mensuel brut supérieur à 16 000 francs sont des hommes[9].

Illustration 4

Répartition des employé/-es selon la classe de salaire la plus élevée et la plus basse, en 2018 et en 2020



Source : OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2020[10]

Ségrégation horizontale et rôles de genre

Si les inégalités se creusent, c'est à la fois à cause de facteurs économiques et de rôles de genre profondément ancrés. Ces stéréotypes sont particulièrement visibles dans le choix des métiers, en particulier dans le domaine MINT. Bien que les professions MINT soient particulièrement bien rémunérées et au cœur de notre économie moderne, les femmes y sont massivement sous-représentées, en particulier dans les technologies de l'information et de la communication — un domaine dans lequel les salaires sont nettement plus élevés qu'ailleurs. Cette ségrégation genrée horizontale est nettement plus marquée en Suisse que dans la plupart des autres pays.

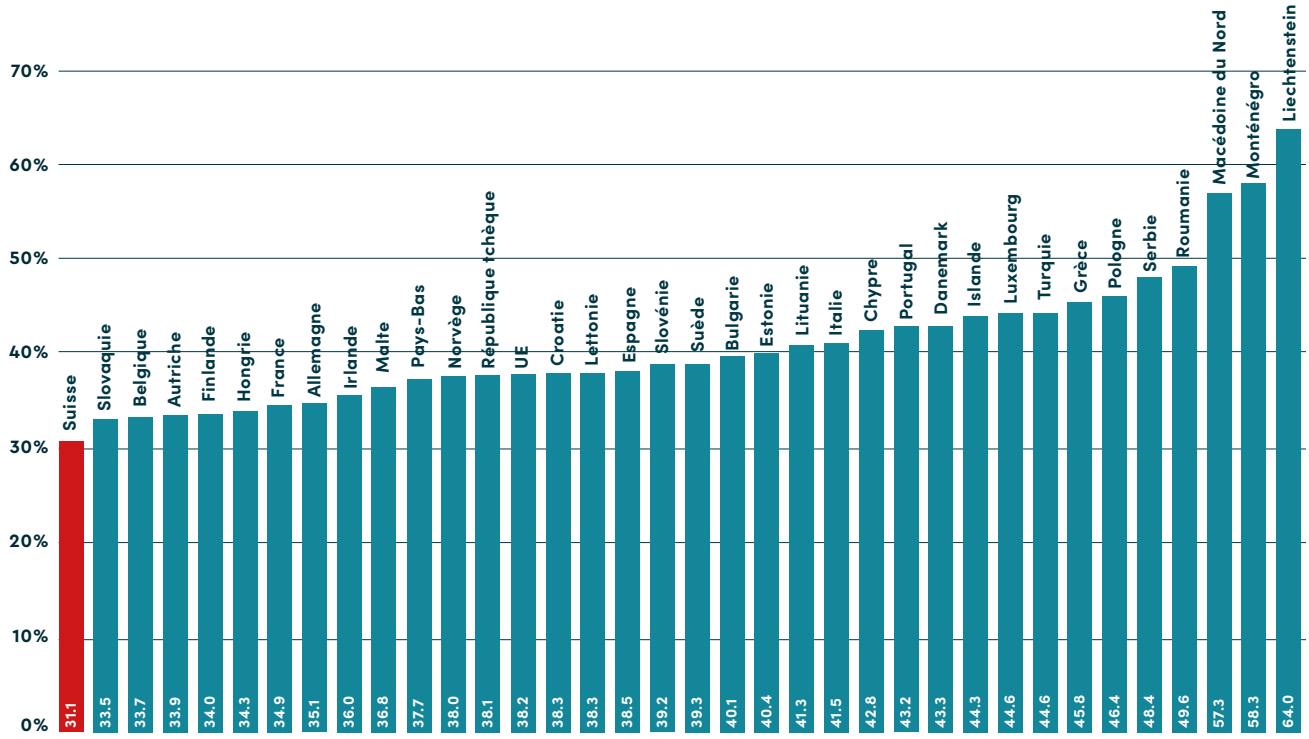
9 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/medienmitteilungen.assetdetail.23546993.html
10 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/verteilung-nettoloehne.html

La Suisse est à la traîne par rapport au reste de l'Europe

La proportion de femmes dans les filières MINT en Suisse est la plus basse d'Europe. Selon une enquête d'Eurostat, à peine 31% des diplômes de master dans le secteur MINT sont décrochés par des femmes[11].

Illustration 5

Proportion de femmes parmi les titulaires de master dans le secteur MINT



Source : Eurostat – Diplômés par filière MINT et par genre[12]

Les rôles traditionnels comme facteur d'inégalités

Pourquoi ces inégalités persistent-elles ? Les recherches montrent que les valeurs implicites et les rôles traditionnels ont une influence considérable sur les choix professionnels des jeunes. L'étude « Persistenz und Wandel von Geschlechter-ungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen » (Persistance et évolution des inégalités de genre dans les parcours de formation et de carrière, en allemand, cf. Maihofer et al. 2012[13]) fait état d'un « mécanisme d'auto-tri ». Ainsi, avant même de choisir un métier, les jeunes se concentrent sur les domaines professionnels correspondant traditionnellement à leur genre et laissent systématiquement de côté les autres intérêts et compétences. Souvent, les filles ne sont pas attirées par les filières mathématiques, considérées comme plus masculines. Le corps enseignant, les parents et l'environnement social contribuent à renforcer ces stéréotypes, ce qui réduit l'intérêt des filles pour les filières MINT.

11 À titre de comparaison, le Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF de Zurich indique que 26% des diplômes de master MINT ont été obtenus par des étudiantes en 2021. On suppose que la différence est due à la définition du domaine.
https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2020/10/frauenanteil-in-mint-faechern-grosse-unterschiede- zwischen-den-kantonen.html

12 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD02 custom_8032969/bookmark/table ?lang=fr&bookmarkId=eabcd93c-21c9-4585-8514-6313216d716d

13 https://genderstudies.philhist.unibas.ch/fileadmin/user_upload/genderstudies/Dokumente/Forschung/Artikel/12-11_BetrifftMaedchen.pdf

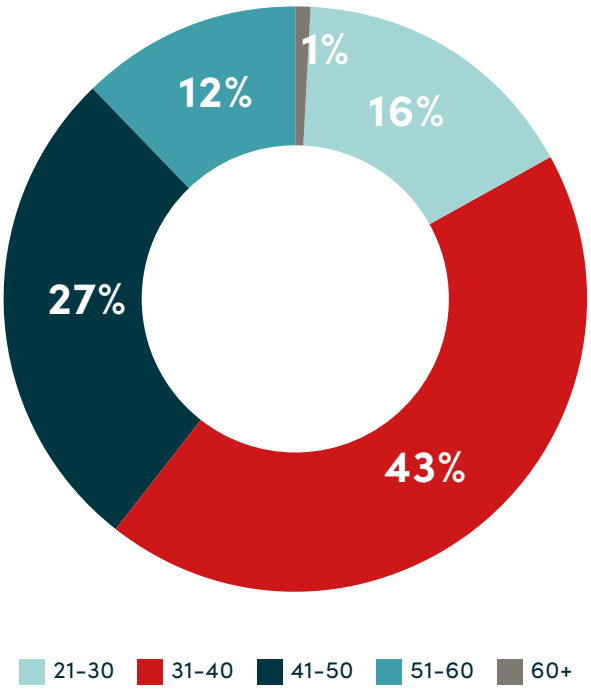
Inégalité des chances professionnelles pendant les années les plus actives de la vie

Dans la phase la plus active de leur vie, les femmes en Suisse sont contraintes de faire des choix décisifs. C'est là qu'elles doivent prendre d'importantes décisions de vie concernant le travail, le couple et la famille. Et ces décisions ont des répercussions à long terme sur la répartition du travail.

Les femmes sont qualifiées, mais ce sont souvent elles qui prennent en charge les tâches ménagères traditionnelles, ce qui contribue à la traditionalisation de la répartition du travail. Selon le Gender Intelligence Report (2023)[14], près de la moitié des promotions ont lieu entre 31 et 40 ans. Dans le modèle de carrière linéaire courant, cette phase est donc un âge clé pour l'évolution de carrière.

Illustration 6

Pourcentage de promotions selon l'âge



Source : Advance & HSG Gender Intelligence Report 2023[15]

Or, c'est précisément dans cette tranche d'âge que 69% des couples suisses fondent une famille[16]. Bien que réjouissant, cet événement est souvent synonyme d'interruption de carrière pour les mères, ce qui a des conséquences négatives considérables sur leur évolution professionnelle, leur salaire et leur revenu à l'échelle de leur vie. En raison du biais « Maybe Baby » largement documenté, de nombreuses femmes qui ne fondent pas (ou ne veulent pas fonder) de famille sont elles aussi privées de promotions[17]. C'est un problème dont les entreprises devraient prendre conscience et traiter dans la gestion des talents.

14 https://www.advance-hsg-report.ch/en/
15 https://www.advance-hsg-report.ch/en/full-report/i-gir-key-performance-indicators-2/
16 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.assetdetail.17084547.html
17 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117301239?via%3Dihub

Interruption de carrière et temps partiel pour raisons familiales

En Suisse, les femmes quittent souvent le monde du travail ou n'y reviennent qu'à temps partiel après la naissance de leurs enfants. Ces décisions se traduisent par un ralentissement des carrières et un écart de rémunération important, en particulier parce que le travail à temps partiel intervient précisément dans la phase de vie au cours de laquelle les personnes travaillant à temps plein enregistrent les hausses de salaire les plus importantes.

Les responsabilités familiales, qui incombent encore majoritairement aux femmes, entravent leur évolution professionnelle. Les femmes investissent en moyenne 32 heures par semaine, soit 11,2 heures de plus que les hommes[18], dans le travail domestique, familial et bénévole non rémunéré, ce qui limite fortement leur disponibilité pour faire évoluer leur carrière et gagner de l'argent.

Interruption de l'activité professionnelle : 1 million de francs perdus !

Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur qui interrompent leur carrière en raison d'obligations familiales subissent des pertes salariales à long terme. Une interruption d'un an seulement entraîne déjà une baisse de salaire durable de 3%. Des études montrent que chaque interruption de carrière de six ans due à l'éducation de leurs enfants coûte environ 1 million de francs aux femmes en Suisse[19].

Les décisions prises à l'entrée dans la vie active et après la fondation d'une famille ont des conséquences importantes qui sont souvent difficilement réversibles. Les femmes devraient être informées de ces effets à long terme et prendre des décisions en connaissance de cause, notamment en ce qui concerne leur autonomie financière et leur prévoyance vieillesse.

Conséquences possibles : travail non rémunéré et inefficacité économique globale

En 2020, la population résidente permanente de la Suisse a effectué un total de 9,8 milliards d'heures de travail non rémunéré, tandis que 7,6 milliards d'heures ont été travaillées contre rémunération. Ce travail non rémunéré représenterait 434,2 milliards de francs. Environ 73,4% de cette valeur totale sont consacrés aux travaux ménagers et 18,9% aux tâches familiales. Les femmes contribuent à hauteur de 59,6% à la valeur totale du travail non rémunéré, soit environ 241,1 milliards de francs pour les tâches ménagères et familiales[20].

L'écart de revenus professionnels de toute une vie de 43% traduit également une inefficacité économique globale que la Suisse ne peut guère se permettre compte tenu du changement démographique et de la pénurie de personnel qualifié[21]. En outre, les équipes mixtes sont manifestement plus performantes et plus innovantes. Combler cette lacune permettrait non seulement de renforcer les revenus et la prévoyance vieillesse des femmes, mais aussi d'augmenter le produit intérieur brut de 6% (cf. Livre blanc Advance 2-2022)[22]. Une meilleure utilisation de la main-d'œuvre féminine favorise non seulement la croissance économique, mais aussi le progrès social grâce à une plus grande innovation.

18 https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2023/09/Gender_Intelligence_Report_2023_Executive_Version.pdf
19 https://www.profamilia.ch/images/Downloads/StudienundBefragungen/Studie_101_Seiten_nur_auf_Franzoesisch.pdf
20 https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23767760#:~:text=Satellitenkonto%20Haushaltsproduktion%202020%202020%20war,6%20Milliarden%20Stunden%20aufgewendet%20wurde.
21 https://www.handelszeitung.ch/bilanz/steuern-heiratsstrafe-verscharft-den-fachkraftemangel-522410
22 https://weadvance.ch/wp-content/uploads/2022/11/Advance_Whitepaper_2-22_Kids-or-Career.pdf

Comment combler cet écart ?

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, toute personne qui se retire de la vie active ou réduit son temps de travail doit se poser cette question importante : en quoi cela affectera le revenu professionnel de toute ma vie, en particulier ma prévoyance vieillesse ? Ces décisions ont des conséquences à long terme et concernent non seulement les individus, mais aussi la société dans son ensemble.

Sensibilisation et information : la clé de la solution

Pour combler cet écart, il est crucial de sensibiliser et de mieux informer le public. Les gens doivent comprendre l'impact que leurs décisions peuvent avoir sur leur avenir financier. Garantir un taux d'activité de 70% tout au long de la carrière professionnelle peut garantir une rente de vieillesse suffisamment élevée[23]. Or, ce n'est souvent pas le cas, en particulier chez de nombreuses femmes en Suisse. C'est là qu'un travail de sensibilisation peut être utile : en déployant des campagnes d'information et des initiatives de formations ciblées, nous pouvons aider les personnes à prendre des décisions éclairées concernant leur carrière.

Garantir un taux d'activité de 70% tout au long de la carrière peut garantir une rente de vieillesse suffisamment élevée.

Une responsabilité partagée entre les employé/-es, la société et les entreprises

Combler cet écart ne relève pas seulement de la responsabilité des employé/-es. C'est la société dans son ensemble qui doit s'impliquer : employeurs, gouvernements et tous les acteurs de la société.

Les employé/-es doivent prendre leurs responsabilités, s'informer sur leurs possibilités et chercher activement des solutions pour augmenter leur taux d'activité. Dans le même temps, les entreprises doivent garantir l'égalité des chances, indépendamment du genre, de l'âge ou d'autres facteurs. Le gouvernement peut apporter son soutien par des mesures politiques ciblées qui favorisent l'équité salariale et l'égalité des chances en matière de carrière.

Dans l'ensemble, combler cet écart est un effort collectif qui exige de l'engagement, un travail d'information et des mesures concrètes. En conjuguant nos efforts et en encourageant les changements, tant au niveau individuel qu'à celui de la société, nous pouvons envisager un avenir dans lequel chaque personne a les mêmes chances et les mêmes possibilités, indépendamment de son parcours professionnel ou de son genre.

23 https://www.equality.ch/pdf_f/CSDE_Resume_Recommandations_Temps_partiel.pdf

Changement culturel et systémique : recommandation de mesures concrètes

Pour éliminer les inégalités de revenus entre les genres, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées et de prendre des décisions en connaissance de cause. Au regard des défis et tendances discutés, nous formulons les recommandations suivantes :

Information sur les conséquences financières

Les entreprises doivent fournir des informations transparentes sur les conséquences financières des décisions professionnelles et proposer des options permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale avec un taux d'occupation minimal de 70% (pour que les cotisations à la caisse de pension soient suffisantes). Les jeunes parents doivent pouvoir prendre des décisions éclairées. Une communication ouverte sur les conséquences possibles de chaque option permet de prendre des décisions en connaissance de cause.

Encourager les filles dans leurs choix de métier

Il est essentiel de briser les stéréotypes sexistes dans les choix professionnels. Grâce à une éducation et une information ciblées, nous pouvons encourager les filles à s'intéresser aux domaines MINT et à exploiter pleinement leurs talents. Cela nécessite l'engagement non seulement des écoles, mais aussi des parents, du corps enseignant, des médias et de la société dans son ensemble.

Mise en place généralisée d'écoles à horaire continu et de structures flexibles

Il est essentiel de soutenir les écoles à horaire continu et les modèles de travail flexibles qui permettent aux parents de répartir équitablement leurs responsabilités familiales. Ces mesures aident non seulement les femmes, mais aussi les hommes, à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et peuvent contribuer de manière significative au changement culturel.



À propos d'Advance

Avec plus de 140 entreprises membres, Advance est la principale association économique pour l'égalité en Suisse. Advance s'engage activement en faveur d'un plus grand nombre de femmes parmi les cadres.

Il est prouvé que les équipes mixtes prennent de meilleures décisions, sont plus innovantes et généralement plus rentables.

Grâce à un programme concret, Advance aide les entreprises à traduire la diversité en avantages concurrentiels. Car l'égalité des genres est un atout pour les hommes, les femmes, les entreprises et la société dans son ensemble.

Pour en savoir plus :
weadvance.ch

En collaboration avec

KPMG

Advance
GENDER EQUALITY IN BUSINESS

Édition
Advance – Gender Equality in Business
Freigutstrasse 27, 8002 Zurich
contact@weadvance.ch
www.weadvance.ch

KPMG AG
Badenerstr. 172, 8036 Zurich
infozurich@kpmg.com
www.kpmg.com

Mise en page, design et illustrations
Wildfactory
www.wildfactory.ch

Date de publication : décembre 2023