

2016



03

Travail
et rémunération

Neuchâtel 2019

Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016

Rapport final

Domaine «Travail et rémunération»

Publications actuelles sur des thèmes apparentés

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, veuillez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch).

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2016,

Résultats commentés, Neuchâtel 2019, 52 pages,
numéro OFS: 185-1600

Le travail à temps partiel en Suisse 2017, Neuchâtel 2019,

12 pages, numéro OFS: 1901-1700

Indicateurs du marché du travail 2018, Neuchâtel 2018,

88 pages, numéro OFS: 206-1802

Évolution des salaires 2018, Neuchâtel 2018, 8 pages,

numéro OFS: 2019-0495-f

(Communiqué de presse)

Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse

2016, Neuchâtel 2018, 10 pages, numéro OFS: 1265-1600

Coûts de la main-d'œuvre 2016, Neuchâtel 2018, 7 pages,

numéro OFS: 2018-0252-f

(Communiqué de presse)

Domaine «Travail et rémunération» sur Internet

www.statistique.ch → Trouver des statistiques → 03 – travail et rémunération

Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016

Rapport final

Rédaction Didier Froidevaux, OFS; Dr Julia Ignaczewska, OFS
Contenu Dr Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.
Éditeur Office fédéral de la statistique (OFS)

Neuchâtel 2019

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)

Renseignements: section salaires et conditions de travail, OFS,
tél. 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch

Rédaction: Didier Froidevaux, OFS; Dr Julia Ignaczewska, OFS

Contenu: Dr Boris Kaiser, B,S,S.; Thomas Möhr, B,S,S.

Série: Statistique de la Suisse

Domaine: 03 Travail et rémunération

Langue du texte original: allemand

Traduction: Jean-Pierre Bommer

Mise en page: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Basel
section DIAM, Prepress/Print

Référence bibliographique: Kaiser, Boris & Möhr, Thomas (2019)
«Analyse des différences salariales entre femmes
et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la
structure des salaires (ESS) 2016», B,S,S. Volkswirt-
schaftliche Beratung. Étude sur mandat de l'Office
fédéral de la statistique (OFS).

En ligne: www.statistique.ch

Imprimés: www.statistique.ch
Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, tél. 058 463 60 60
Impression réalisée en Suisse

Copyright: OFS, Neuchâtel 2019
La reproduction est autorisée, sauf à des fins
commerciales, si la source est mentionnée.

Numéro OFS: 185-1601-05

ISBN: 978-3-303-03293-0

Table des matières

Abstract.....	4
Résumé.....	5
1 Introduction.....	11
1.1 Situation initiale et objectifs	11
1.2 Bases de données et approches méthodiques.....	11
1.3 Structure du rapport	12
2 Bases : Théorie et littérature sur les écarts salariaux.....	14
2.1 Théories économiques	14
2.1.1 Capital humain et productivité.....	15
2.1.2 Discrimination basée sur les préférences.....	15
2.1.3 Discrimination statistique	16
2.1.4 Modèle « Overcrowding » et choix sélectif des métiers et des branches	16
2.2 Littérature empirique	17
2.2.1 Suisse	17
2.2.2 International.....	18
2.3 Aspects juridiques.....	21
3 Base de données et méthodologie.....	22
3.1 Base et traitement des données	22
3.1.1 Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)	22
3.1.2 Unité d’observation homogène.....	22
3.1.3 Pondération.....	23
3.1.4 Variables dépendantes (variables salariales)	23
3.1.5 Variables explicatives.....	24
3.2 Mesures des écarts salariaux.....	26
3.3 Décomposition des écarts salariaux	27
3.3.1 Concept de base d’une décomposition salariale	27
3.3.2 Méthode appliquée (décomposition Oaxaca-Blinder)	29
3.3.3 Inférence statistique (intervalles de confiance)	30
3.3.4 Relation entre l’écart salarial inexpliqué et la discrimination salariale	30

4 Analyse descriptive de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes	33
4.1 Économie totale, secteurs privé et public	33
4.1.1 Nombre d'employés et part des femmes.....	33
4.1.2 Salaires moyens et médians	34
4.1.3 Salaires nets	35
4.2 Branches économiques	36
4.3 Grandes régions	39
4.4 Analyse selon d'autres critères	41
4.4.1 Âge.....	41
4.4.2 Niveau de formation	43
4.4.3 État civil.....	44
4.4.4 Statut de séjour (nationalité).....	45
4.4.5 Position professionnelle.....	47
4.4.6 Profession exercée et niveau de compétence	48
4.4.7 Taux d'occupation	54
4.4.8 Taille des entreprises	57
4.5 Analyse au cours du temps	59
4.6 Salaires nets et paiements exceptionnels	60
4.6.1 Répartition des salaires nets.....	60
4.6.2 Salaires nets selon la branche économique.....	61
4.6.3 Salaires nets selon la position professionnelle.....	62
4.6.4 Paiements exceptionnels selon la branche économique.....	62
4.6.5 Paiements exceptionnels selon la position professionnelle	64
5 Décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes.....	66
5.1 Économie totale, secteurs privé et public	66
5.2 Branches économiques	68
5.3 Grandes régions	71
5.4 Analyse selon d'autres critères	73
5.4.1 Âge.....	73
5.4.2 Niveau de formation	74
5.4.3 État civil.....	76
5.4.4 Statut de séjour	76

5.4.5 Position professionnelle.....	77
5.4.6 Profession exercée et niveau de compétence.....	79
5.4.7 Taux d'occupation.....	82
5.4.8 Taille des entreprises.....	84
5.5 Analyse au cours du temps.....	86
6 Résumé des résultats.....	89
7 Bibliographie et liste des sources.....	93
8 Index des tableaux.....	97
9 Index des figures.....	103
A Description de la méthode.....	105
A.1. Mesure des écarts salariaux.....	105
A.2. Décomposition des écarts salariaux.....	106
A.3. Méthode d'estimation.....	106
A.3.1. Modèle linéaire.....	106
A.3.2. Déroulement de la décomposition.....	107
A.3.3. Inférence statistique.....	107
A.4. Indications sur la mise en œuvre.....	108
B Filtres.....	110
C Agrégation par branches.....	111
D Tableaux du chapitre 4.....	114
D.1. Économie totale.....	114
D.2. Secteur privé.....	122
D.3. Secteur public.....	142
E Tableaux du chapitre 5.....	162
E.1. Économie totale.....	162
E.2. Secteur privé.....	177
E.3. Secteur public.....	192

Abstract

La présente étude sur mandat de l'Office fédéral de la statistique analyse les écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016. On y présente notamment la part des écarts salariaux globaux issus de facteurs d'influence objectifs, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession, etc., et quelle est la part des différences salariales qui n'est pas explicable.

Mesuré en *valeur moyenne*, le salaire mensuel brut standardisé à plein temps des femmes s'élève à 6'491 francs, celui des hommes à 7'946 francs, ce qui correspond à une différence de 18.3%. Dans le secteur privé, les femmes, toujours à partir de la valeur moyenne, gagnent 19,6% de moins que les hommes. Dans le secteur public, l'écart est de 16.7%.

En valeur *logarithmique*, l'écart salarial médian entre femmes et hommes dans l'ensemble de l'économie atteint 17.4%, dont 56% sont explicables, contrairement aux autres 44% qui restent inexplicables. Autrement dit, à *qualifications égales*, les femmes gagnent en moyenne 7.7% de moins que les hommes. Dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 18.9% de moins que les hommes, dont 57% s'expliquent par les critères considérés, les autres 43% restant inexplicables. Par conséquent, l'écart salarial inexplicable atteint près de 8.1%. Dans le secteur public, l'écart salarial global de 16.8% est donc inférieur à celui du secteur privé. Près des deux tiers de cette différence (65%) reposent sur divers critères objectifs, alors que la part restante (35%) reste inexplicable. À qualifications égales, les femmes du secteur public obtiennent ainsi 5.9% de salaire en moins que les hommes.

Entre 2012 et 2014, l'écart salarial *global* pour l'économie totale a chuté de 19% à 17.5%, alors qu'il est resté pratiquement inchangé entre 2014 et 2016 (17.4%). L'écart salarial *inexpliqué* entre 2012 et 2014 a nettement diminué, soit de 8.3% à 7.4%, tout en remontant légèrement entre 2014 et 2016 à 7.7%.

Par ailleurs, l'étude présente de nombreuses autres indications sur les écarts salariaux entre femmes et hommes dans différents secteurs du marché du travail (p. ex. selon les branches, professions ou régions), ainsi qu'au sein des différents groupes de salariés (p. ex. en fonction du niveau de formation et de l'âge).

Résumé

Situation initiale et objectifs

La mesure et l'interprétation des écarts salariaux entre femmes et hommes prennent une grande importance quand il s'agit d'apprécier les (in)égalités de rémunération sur le marché suisse du travail. Depuis 2005, sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS), des études visant à déterminer ces écarts sont régulièrement réalisées à partir de l'enquête suisse sur la structure suisse des salaires (ESS). Un aspect important de ces analyses se situe dans la décomposition de l'écart salarial global en parts expliquées et inexpliquées. Cette décomposition révèle quels écarts résultent de différences observables liées au sexe, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession, etc., et quels écarts ne peuvent pas être expliqués à l'aide de ces caractéristiques.

L'objectif de la présente étude est d'actualiser les résultats d'études précédentes à partir de l'ESS 2016. Dans la première partie, on commence par caractériser de manière descriptive l'emploi et la rémunération des femmes et des hommes eu égard aux différents critères du marché du travail. La deuxième partie est consacrée à l'*explication* des écarts salariaux, soit à l'analyse des parts expliquées et inexpliquées des différences de rémunération.

Base de données et approche méthodologique

L'ESS 2016 constitue la base de données de la présente étude. L'ensemble des données porte sur 37'000 entreprises et 1,7 million de salariés des secteurs économiques secondaire et tertiaire de la Suisse.

Conformément aux directives du mandant, l'approche méthodologique utilisée reste identique à celle des études précédentes pour garantir leur comparabilité au fil du temps.¹ Il s'agit notamment des aspects méthodologiques suivants :

- *Restriction de l'échantillonnage* : les observations débouchant sur des valeurs manquantes ou non plausibles sont prioritairement exclues.
- *Indicateur des écarts salariaux* : l'explication des écarts salariaux repose sur les salaires bruts moyens logarithmiques, standardisés sur un emploi à plein temps.¹
- *Méthode d'estimation* : la décomposition statistique des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées conformément à la méthode Oaxaca-Blinder.

¹ L'étude préalable la plus récente est celle de Strub & Bannwart (2017), basée sur l'ESS 2014.

- *Facteurs explicatifs utilisés* : l'analyse tient compte des caractéristiques suivantes : âge, ancienneté, niveau de formation, état civil, nationalité/statut de séjour, position professionnelle (niveau hiérarchique), profession exercée, taille de l'entreprise, branche, grande région, taux d'occupation, ainsi que d'autres critères d'engagement et de rémunération. La spécification des facteurs explicatifs a été maintenue de manière exacte.

Emploi et rémunération des femmes et des hommes

L'analyse repose sur une base globale de près de 3.5 millions de salariés d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire ; la part des femmes atteint globalement 44%. Le salaire mensuel brut des femmes, standardisé sur un emploi à plein temps, est de 6'491 francs, celui des hommes de 7'946 francs. Par rapport à la *valeur moyenne*, il en résulte un écart salarial de 18.3% en faveur des hommes. Le salaire mensuel brut médian des femmes atteint 5'908 francs, celui des hommes 6'786 francs. Mesuré en termes à la médiane, le salaire des femmes est ainsi inférieur de 12.9% à celui des hommes.

La part des femmes employées dans le secteur privé atteint 42%, alors qu'elle s'élève à 54% dans le secteur public (Confédération, cantons, communes, districts et collectivités publiques). Mesuré à partir de la *valeur moyenne*, l'écart salarial entre femmes et hommes est plus élevé dans le secteur privé (19.6%) que dans le secteur public (16.7%). Rapportée à la médiane, la différence de rémunération est pratiquement identique dans les deux secteurs, avec près de 14%.

Femmes et hommes se répartissent parfois de manière très différenciée dans les secteurs du marché du travail : les hommes sont plus nombreux dans l'industrie et l'artisanat, les femmes l'emportant nettement dans les domaines de la santé et des activités sociales (78%), ainsi que dans le commerce de détail (68%).

Il ressort d'autres résultats que la répartition entre sexes des salaires nets et paiements exceptionnels (p. ex. les bonus) varie fortement d'un sexe à l'autre. Les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires nets jusqu'à 5000 francs, ce qui s'explique en partie par une plus forte proportion d'activités à temps partiel. En outre, la part moyenne des paiements exceptionnels au salaire brut des femmes est inférieure à celle des hommes.

Écarts salariaux expliqués et inexpliqués

La décomposition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées constitue le résultat majeur de la présente étude. Ces deux grandeurs se définissent de la manière suivante :

- *La part expliquée (écart salarial expliqué)* : elle quantifie l'écart salarial entre femmes et hommes qui repose sur des différences de caractéristiques observables, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc.
- *La part inexpliquée (écart salarial inexpliqué)* : elle subsiste après l'évaluation de l'influence des caractéristiques explicatives, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc. sur les écarts salariaux. La part inexpliquée renseigne sur l'importance des écarts comparatifs qui présentent en moyenne les mêmes critères explicatifs observables. L'écart salarial inexpliqué est aussi appelé *différence salariale résiduelle*, ou *écart salarial ajusté*.

L'indicateur de l'écart salarial utilisé repose sur les *salaires bruts moyens logarithmiques* et ne peut être interprété que de manière approximative en tant que pourcentage des différences. L'ESS étant un échantillonnage et non pas un sondage exhaustif, les résultats recèlent une incertitude statistique. Afin de quantifier cette incertitude, on ajoute dans les résultats choisis l'intervalle de confiance 95% ; celui-ci indique la marge de fluctuation dans laquelle les valeurs apparaissent avec une certitude statistique élevée.

Économie totale, secteurs privé et public

Dans l'ensemble de l'économie, l'écart salarial moyen mesuré en 2016 sur la base des rémunérations brutes logarithmiques s'élève à 0.174, respectivement 17.4 %. Conformément aux résultats de la décomposition salariale, plus de la moitié de cet écart (56%) résulte des facteurs explicatifs pris en considération, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, etc., les autres 44% restants inexpliqués. Autrement dit, l'écart salarial inexpliqué, dans l'économie globale, atteint 0.077. Ainsi, à *qualifications égales*, il apparaît que les femmes gagnent en moyenne près de 7.7% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95% est de [0.073 ; 0.081], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se situe dans cette marge avec une certitude statistique élevée.

Dans le secteur privé, en comparaison des données de l'économie globale, les écarts salariaux sont un peu plus élevés : à l'aune des salaires bruts logarithmiques, les femmes gagnent 0.189, respectivement près de 18.9 % de moins que les hommes. Sur cette part, 57% reposent sur les différences liées au sexe dans les critères pris en considération, les autres 43% restants inexpliqués. Aussi l'écart salarial inexpliqué atteint-il 0.081, soit près de 8.1 %. L'intervalle de confiance 95% de cette estimation est de [0.077 ; 0.085].

Dans le secteur public, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont inférieurs à ceux du secteur privé. L'écart moyen atteint 0.168, soit près de 16.8 %. Près des deux tiers (65%) de cette différence s'expliquent par les facteurs d'influence pris en compte, les autres 35% étant inexpliqués. Compte tenu de qualifications similaires, les femmes salariées dans le secteur public gagnent 0.059, soit près de 5.9% de moins que les hommes. La marge d'incertitude statistique mesurée à l'aune de l'intervalle de confiance 95% est de [0.053 ; 0.064].

Évolution au cours du temps

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des écarts salariaux dans l'économie globale durant la période 2012-2016. L'écart inexpliqué, entre 2012 et 2014, a fortement diminué, passant de 8.3% à 7.4%, tout en remontant à 7.7% entre 2014 et 2016. Cette hausse est toutefois faible et se situe dans la zone d'incertitude statistique.

Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016, économie totale

Année	Différence de salaire totale		Part inexpliquée		Part expliquée	
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%

Remarque : ESS 2012 à 2016, économie totale, voir le Tableau 24.

Dans le secteur privé, l'écart inexpliqué s'est réduit de 1.2 point de pourcentage entre 2014 et 2016. Il a toutefois à nouveau augmenté de 0.6 point de pourcentage entre 2014 à 2016, passant de 7.5% à 8.1%. Dans le secteur public, il se comporte de manière inverse : avec une légère hausse entre 2012 et 2014 (+0.4 point de pourcentage), puis une baisse de 1 point de pourcentage entre 2014 et 2016.

Branches économiques

Les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes varient fortement d'une branche économique à l'autre. Les différences les plus faibles se situent dans les branches où les femmes sont peu représentées. Ce sont notamment *industries extractives, production et distribution d'eau / assainissement* et *construction* (entre 0.6% et 6.3%). Les écarts les plus élevés entre femmes et hommes se retrouvent dans les *services financiers et assurances* (35%), suivis de la *fabrication de machines et équipements* (25.6%) et de la *fabrication de textiles / industrie du cuir* (24.9%).

Les écarts salariaux inexpliqués sont également très différents d'une branche à l'autre. Dans la finance et les assurances, par exemple, les femmes gagnent près de 10.8% de moins que les hommes, compte tenu de qualifications similaires. Dans les secteurs de la santé et des services sociaux, qui emploient près du quart des femmes salariées, l'écart inexpliqué est près de deux fois inférieur (5.5%).

Grandes régions

L'analyse distincte pour les sept grandes régions suisses révèle que les écarts salariaux moyens s'étendent de près de 12.6% dans la Région lémanique à 22.7% dans la région de Zurich. Ces différences marquées s'expliquent toutefois dans une large mesure par les facteurs d'influence objectifs, telles les branches, professions, tailles des entreprises, etc. L'écart inexpliqué se situe entre 6.2% dans la Région lémanique et 10.6% au Tessin. Dans la région de Zurich, l'écart inexpliqué, de 7.2%, se situe en-dessous de la moyenne nationale.

Autres caractéristiques

Outre les branches d'activité et les régions, l'analyse des écarts salariaux inclut d'autres dimensions également. En voici les principaux résultats :

- *Selon les groupes d'âge* : chez les salariés âgés, l'écart inexpliqué est nettement plus élevé que chez les jeunes (3.4% pour les moins de 30 ans, 9.1% pour les plus de 49 ans).
- *Selon les niveaux de formation* : chez les salariés diplômés des degrés secondaires I et II, l'écart salarial inexpliqué est supérieur à celui des individus diplômés du degré tertiaire. Chez les diplômés des hautes écoles spécialisées et pédagogiques, les écarts salariaux inexpliqués, de 4.5%, sont les plus faibles.
- *Selon l'état civil* : chez les femmes et hommes célibataires, l'écart salarial inexpliqué atteint 3.8%. Chez les individus avec d'autres états civils, les différences sont nettement plus élevées (env. 9%).
- *Selon le statut de séjour* : Les écarts salariaux inexpliqués entre femmes et hommes ne varient que modérément entre les employés suisses d'une part, et les étrangers, aux différents statuts de résidents, d'autre part (entre 6.6% et 8.1%).
- *Selon la position professionnelle* : les écarts salariaux inexpliqués augmentent avec l'élévation du niveau hiérarchique. Chez les cadres supérieurs, ces écarts atteignent en moyenne 14%.
- *Selon les professions exercées / niveaux de compétence* : dans les métiers simples et pratiques, les écarts salariaux inexpliqués entre femmes et hommes

sont plus élevés (9%) que dans les professions aux activités plus complexes (env. 6% à 7%).

- *Selon les taux d'occupation* : chez les salariés à plein temps, les écarts salariaux inexplicés entre femmes et hommes sont plus élevés (8.4%) que pour les salariés à temps partiel (env. 6% à 7%).
- *Selon la taille des entreprises* : les écarts salariaux inexplicés diminuent quand la taille des entreprises augmente. Dans les petites entreprises de moins de 20 employés, la différence atteint 9.5%. Dans les grandes entreprises d'au moins 1000 salariés, elle est de 7.1%.

1 Introduction

1.1 Situation initiale et objectifs

Les femmes et les hommes sont différemment rémunérés sur le marché du travail. C'est pourquoi l'évaluation et l'explication des écarts salariaux présentent une grande importance dès lors qu'il s'agit d'apprécier correctement les (in)égalités salariales sur le marché suisse du travail. Depuis 2005, sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS), des études visant à déterminer ces écarts sont régulièrement réalisées à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). La plus récente analyse est celle de Strub & Bannwart (2017), qui repose sur l'ESS de 2014.²

L'objectif de la présente étude est d'actualiser les résultats d'enquêtes précédentes en s'appuyant sur l'ESS 2016. Sa contribution majeure réside dans la décomposition de l'écart salarial global en parts expliquées et inexpliquées. Cette décomposition montre quels écarts résultent de différences de caractéristiques observables entre sexes, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, le métier, etc., et quels écarts ne peuvent s'expliquer par ces mêmes critères observables. La présente étude fournit une contribution au débat public sur l'(in)égalité salariale en Suisse en tant que base d'information.

Cette analyse comporte deux parties majeures. Dans le premier volet, on commence par définir de manière descriptive l'activité professionnelle et la rémunération des femmes et hommes. On y présente leur répartition et les niveaux d'écarts salariaux sur le marché du travail (par exemple branches). La seconde partie est exclusivement consacrée à l'explication statistique des différences de salaires. À l'aide de méthodes économétriques, les écarts salariaux observés sont décomposés en parts expliquées et inexpliquées.

1.2 Bases de données et approches méthodiques

Toutes les analyses de la présente étude reposent sur l'ESS 2016. L'ensemble des données porte sur 37'000 entreprises et 1,7 million de salariés des secteurs économiques secondaire et tertiaire de la Suisse. L'ESS constitue la principale base de données pour l'analyse de la structure salariale du marché suisse du travail.

² Parmi d'autres études figurent Strub et al. (2016), avec l'ESS 2012, Donzé (2013), avec l'ESS 2010, Strub & Stocker (2010), avec l'ESS 2008, Strub et al. (2008), avec l'ESS 2006, Strub et al. (2006), avec l'ESS 2004, ainsi que Strub et al. (2005), avec les ESS de 1998 à 2002.

Conformément aux directives de l'OFS, l'approche méthodologique utilisée reste identique à celle des études précédentes pour s'assurer de leur comparabilité au fil du temps. Concrètement, les aspects méthodologiques suivants restent inchangés :

- *Restriction de l'échantillonnage* : les observations débouchant sur des valeurs manquantes ou non plausibles sont prioritairement exclues.
- *Indice des écarts salariaux* : la description des écarts salariaux repose sur les salaires bruts moyens logarithmiques, standardisés sur un emploi à plein temps.
- *Méthode d'estimation* : la décomposition statistique des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées, conformément à la méthode Oaxaca-Blinder.
- *Facteurs d'explication utilisés* : l'analyse tient compte des caractéristiques suivantes : âge, ancienneté, formation, état civil, nationalité/statut de séjour, position professionnelle (hiérarchique), profession exercée, taille de l'entreprise, branche, grande région, taux d'occupation, ainsi que d'autres critères de recrutement et de rémunération. La spécification des facteurs explicatifs a été maintenue de manière exacte.

Seule la méthode d'évaluation des erreurs type et des intervalles de confiance qui fournissent des indications sur l'incertitude statistique des résultats a été partiellement adaptée.

1.3 Structure du rapport

La structure de la présente étude se présente de la manière suivante : le *chapitre 2* présente des bases théoriques sur le thème des « inégalités salariales entre femmes et hommes ». À cet effet, on agrège les connaissances issues de la littérature théorique et empirique sur l'économie du marché du travail, ainsi que certains aspects juridiques afférents.

Le *chapitre 3* débute par la description des bases et du traitement des données. Elle inclut la restriction de l'échantillonnage au moyen du filtrage, de la définition de la masse salariale et des variables explicatives. Puis on y présente l'approche méthodologique liée à l'évaluation et à la décomposition des écarts salariaux.

Le *chapitre 4* présente les résultats descriptifs relatifs à l'emploi et à la rémunération des femmes et des hommes sur le marché suisse du travail. Enfin, le *chapitre 5* énonce les résultats des décompositions salariales qui permettent d'établir les écarts de rémunération expliqués et inexpliqués entre femmes et hommes dans les différents secteurs du marché du travail.

Le rapport est complété par un résumé de ses principaux résultats (*chapitre 6*). La description mathématique formelle de la méthode économétrique figure dans l'annexe [A](#). Des tableaux avec d'autres résultats figurent dans les annexes [B](#) à [E](#).

2 Bases : Théorie et littérature sur les écarts salariaux

Ce chapitre est consacré aux bases relatives sur « les écarts salariaux entre sexes ». Les différences en matière de rémunération ont de multiples causes, avec d'une part le fait qu'en moyenne, femmes et hommes présentent des caractéristiques spécifiques (p. ex. formation et profession) et qu'ils se comportent différemment sur le marché du travail (p. ex. dans la recherche d'emploi ou les négociations salariales). D'autre part, des écarts salariaux se produisent parce que des employeurs traitent les employés différemment selon leur sexe (discrimination). Cette différenciation peut prendre plusieurs formes :

- *Discrimination salariale (au sens étroit du terme)* : les employeurs traitent femmes et hommes différemment lors de la *fixation des salaires*.
- *Discrimination en matière d'emploi* : des écarts salariaux peuvent également se produire parce que les femmes sont défavorisées lors de l'attribution des postes de travail, ou parce qu'elles obtiennent moins facilement des promotions internes.
- *Discrimination antérieure* : même si le marché du travail actuel ne présente pas de discrimination entre sexes, des écarts salariaux peuvent subsister en raison de discriminations passées, dans la mesure où elles ont conduit les femmes à développer d'autres attentes ou objectifs de carrière.

Plusieurs approches explicatives issues de la théorie économique à propos des écarts salariaux liés au sexe sont évoquées ci-après (2.1). Elles sont suivies d'un résumé de la littérature empirique pertinente de Suisse et de l'étranger (2.2). Plusieurs aspects juridiques relatifs au marché suisse du travail sont également mentionnés (2.3).

2.1 Théories économiques

Plusieurs théories économiques relatives aux écarts et discriminations en matière de rémunération sont présentées dans cette partie. En premier lieu, celle-ci aborde l'approche néo-classique dans laquelle les salaires sont déterminés par la productivité (2.1.1). Elle est suivie de deux interprétations explicatives d'écarts salariaux pouvant résulter du comportement discriminatoire de l'employeur (2.1.2 et 2.1.3), ou qui sont susceptibles de résulter d'une ségrégation liée au sexe sur le marché du travail (2.1.4). Pour simplifier, nous n'aborderons ici la théorie que dans ses explications intuitives. Pour une présentation mathématique formelle des modèles, nous renvoyons le lecteur à l'étude originale.

2.1.1 Capital humain et productivité

Dans la théorie néo-classique, on part de l'idée que le salaire des employés reflète leur taux de productivité. Le cas échéant, des écarts salariaux résultent exclusivement des différences de productivité d'un employé à l'autre. Ces écarts de productivité sont justifiés par des disparités en matière de ressources humaines (capacités et connaissances professionnelles) (Cf. Borjas 2016).

Conformément à cette théorie, les entreprises n'ont pas de motifs pour payer différemment des groupes d'employés à productivité égale. Mais pour des raisons de maximisation des profits, elles peuvent être incitées à distribuer les plus bas salaires possibles. Serait-il le cas échéant profitable, de manière générale, d'octroyer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes ? Il s'agit ici de prendre en considération tous les paramètres concurrentiels d'une entreprise à l'autre. Un employé salarié en-dessous de sa productivité sera conduit à changer d'entreprise pour obtenir une rémunération légèrement supérieure. Les salariés se retrouvent eux aussi en concurrence les uns avec les autres. Un employé qui exige un salaire supérieur à son taux de productivité sera écarté au profit d'un autre candidat. Il en résulte un équilibre salarial conforme à la productivité des employés. En admettant cette situation de concurrence parfaite, aucune discrimination n'est possible.

2.1.2 Discrimination basée sur les préférences

Des discriminations peuvent se produire si des employeurs (ou leurs clients cf. Borjas & Bronars 1989), manifestent des réticences inhérentes à l'égard d'un groupe particulier d'individus. Cette théorie a été examinée de manière formelle par Becker (1957). Il apparaît que de telles réticences tiendraient au fait que l'engagement de personnes discriminées entraînerait des coûts supplémentaires. Raison pour laquelle, à productivité égale, celles-ci obtiendraient des salaires inférieurs. Or ceci a pour conséquence de favoriser des entreprises non discriminatoires. Elles sont en mesure d'offrir au groupe discriminé des salaires légèrement supérieurs, mais qui restent en-deçà de la productivité dudit groupe. Elles peuvent ainsi produire à moindre coût et exclure du marché des entreprises discriminatoires (cf. Arrow 1971). Une discrimination est toutefois possible si la recherche d'emploi des salariés entraîne des coûts plus élevés (cf. Black 1995), ou en cas de dysfonctionnement de la concurrence. Ce dernier aspect a fait l'objet d'une étude empirique de Black & Brained (2004). Elle a démontré que les inégalités salariales, au cours du temps, ont plus fortement diminué dans des branches soumises à une compétitivité accrue.

2.1.3 Discrimination statistique

Des discriminations statistiques peuvent se produire avec l'engagement d'un nouveau salarié dont la productivité n'est pas encore connue de l'employeur. Compte tenu de ce problème d'incertitude, l'employeur se reporte sur des caractéristiques observables du salarié (p. ex. la nationalité ou le sexe), dont il admet qu'elles peuvent être corrélées à sa productivité (cf. Phelps 1972, Aigner & Cain 1977). S'il considère que la productivité de tel groupe de personnes est inférieure à celle d'un autre, il est alors de son point de vue rationnel d'offrir au groupe moins productif un salaire initial inférieur. Contrairement à la discrimination préférentielle, cette attitude ne résulte toutefois pas d'une réticence inhérente de l'employeur. Elle est bien davantage une conséquence de son incertitude.

Avec le temps, l'employeur est en mesure de mieux évaluer la productivité de ses collaborateurs. Il est donc vraisemblable que la discrimination statistique tende à disparaître au fil du temps (Altonji & Pierret 2001). Ce fait a été confirmé par des études empiriques (cf. Bordón & Braga 2017, et Kim 2012).

Appliqué au contexte des écarts salariaux entre sexes, se pourrait-il que les femmes soient victimes de discrimination statistique ? Il existe des études qui soutiennent cette thèse (cf. Cardenas & Villa 2017, et Tanaka 2015). Elles démontrent que des employeurs s'attendent à ce que les hommes, en moyenne, resteront plus longtemps dans l'entreprise que les femmes. La raison en est que les femmes sollicitent plus fréquemment des interruptions d'activité professionnelle ou une diminution du taux d'occupation pour des raisons familiales. Lors de paternités, les hommes, eux, poursuivent plus fréquemment leur activité à plein temps. Les employeurs réagissent à cette situation en engageant moins volontiers des jeunes femmes, ou en intégrant les coûts futurs de changement de personnel dans l'estimation des salaires.

2.1.4 Modèle « Overcrowding » et choix sélectif des métiers et des branches

Le modèle « Overcrowding » remonte à Bergmann (1974). Il repose sur la supposition qu'à qualification égale, hommes et femmes choisissent néanmoins de manière inhérente des secteurs d'activité, respectivement des métiers différents. Les écarts salariaux entre branches se produisent quand une offre excédentaire apparaît dans des branches dominées par les femmes, ou une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs dominés par les hommes. Grâce au pouvoir ainsi acquis, les employés peuvent solliciter des salaires plus élevés dans les branches dominées par les hommes. La situation est inverse dans les branches dominées par les

femmes, où le pouvoir du marché diminue, ce qui entraîne une baisse du salaire d'équilibre. Ce mécanisme ne subsiste toutefois que parce que les salariés manquent de souplesse dans leurs choix de branche, respectivement de métier. En cas de flexibilité totale, un équilibrage de l'offre en main-d'œuvre subsisterait jusqu'à la disparition des écarts salariaux.

Par ailleurs, les bas salaires dans les branches dominées par les femmes ont pour effet d'améliorer la valeur relative du travail en tant que facteur de production par rapport au capital. Dans les branches dominées par les hommes, c'est le contraire qui se produit, de sorte que dans les métiers où les hommes l'emportent, le capital se substitue au travail. Cet accroissement de l'intensité capitaliste entraîne celui de la productivité du travail, ce qui se traduit à nouveau par des salaires supérieurs dans les branches dominées par les hommes. Tout ceci se déroule sans discrimination imputable aux employeurs. Le manque de souplesse dans le choix des branches, respectivement des métiers, se traduit en moyenne par une amélioration de la productivité des hommes par rapport aux femmes.

Conformément à ce modèle, des études empiriques ont révélé que certains écarts salariaux sont partiellement imputables à des choix de métiers spécifiques aux sexes et à des différences de niveau salarial relatives aux branches (cf. Bayard et al. 2003, Blau & Kahn 2017 et Wiswall & Zafar 2018). Ce modèle ne dit toutefois pas pourquoi hommes et femmes se comportent différemment dans le choix des branches et des métiers. Des études sur les raisons éventuelles de ces différences, tels des facteurs psychologiques ou des pressions sociales, sont synthétisées par Bertrand (2011).

2.2 Littérature empirique

Nous abordons ci-après la littérature ad hoc en Suisse, suivie d'un aperçu de la documentation empirique pertinente à l'échelle internationale.

2.2.1 Suisse

Les études réalisées régulièrement depuis 2005 sur mandat de l'OFS constituent la principale source de la littérature pertinente relative aux écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail (cf. Strub & Bannwart 2017, Strub et al. 2016, Donzé 2013, Strub & Stocker 2010, Strub et al. 2008, Strub et al. 2006 et Strub et al. 2005). Comme dans la présente étude, l'ensemble de ces analyses repose sur les données de l'ESS. Il apparaît que les écarts salariaux inexpliqués ont tendance à diminuer avec le temps dans le secteur privé. Au cours de la période 1998-2002, ils atteignaient 10% à 11%, alors qu'ils n'étaient plus que

de 7,5% en 2014 (cf. Strub et al. 2008 et Strub & Bannwart 2017). Il convient toutefois de considérer que la base de données s'est légèrement modifiée, de sorte que les résultats ne sont comparables que sous certaines réserves.

Outre les études basées sur l'ESS, il n'existe en Suisse que peu de littérature empirique consacrée à l'analyse statistique des écarts salariaux entre femmes et hommes. À partir du panel suisse des ménages de 1999 à 2011, Murphy & Oesch (2015) démontrent que dans le secteur privé, les groupes professionnels avec une plus grande part de femmes octroient des salaires inférieurs. Cet effet n'est pas linéaire, mais apparaît à partir d'une proportion de personnel féminin de 60%. Après un contrôle par les auteurs du capital humain et d'autres facteurs, il s'avère que seuls les salaires des femmes sont corrélés négativement avec la part de personnel féminin, tandis que l'on ne constate pas de relation de cause à effet chez les hommes.³

À partir de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), Jann (2008) démontre que les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes ont clairement diminué avec le temps. Cette évolution, selon l'auteur, résulte essentiellement d'une harmonisation du capital humain entre les sexes.

2.2.2 International

Cette partie présente les études empiriques internationales consacrées aux écarts salariaux entre femmes et hommes. L'accent est porté sur le rôle des facteurs explicatifs qui ne sont souvent pas considérés, ou de manière partielle seulement, dans des données courantes, telle l'ESS. Cette documentation fournit certaines indications qualitatives pour déterminer dans quelle mesure les écarts salariaux inexpliqués résultent d'une discrimination ou d'un manque de variables dans le modèle de régression. Nous allons ci-après évoquer les facteurs d'influence susceptibles de faire défaut, tels l'expérience professionnelle effective et la disponibilité temporelle des employés, le choix de la formation, des facteurs psychologiques ou des disparités liées au sexe lors de négociations salariales.

Expérience professionnelle effective et interruptions de l'activité professionnelle

L'évaluation insuffisante de l'expérience professionnelle effective des employés constitue un problème courant dans les données relatives au marché du travail. Indépendamment du sexe, l'expérience accroît le capital humain, et par extension

³ Sur la base des données de l'ESS 2000 et du recensement fédéral de la population de 2000, Finzi (2007) a mis à jour une relation statistiquement significative et négative pour les deux sexes.

la productivité des salariés. Comme l'expérience des femmes est en moyenne inférieure à celle des hommes, parce qu'elles prennent, par exemple, des congés parentaux au terme d'une grossesse ou qu'elles s'investissent davantage dans la garde d'enfants, il en résulte un salaire féminin moyen inférieur à celui des hommes. On admet par conséquent que la part inexpliquée de l'écart salarial diminuerait si l'on pouvait inclure dans les données des informations détaillées sur l'expérience professionnelle effective des employés. Des études basées sur des données américaines et britanniques démontrent que la part inexpliquée des écarts salariaux diminue lors de la prise en compte de l'expérience professionnelle effective (cf. Cook et al. 2018, et Swaffield 2007). Pour un résumé détaillé des études empiriques sur le thème des interruptions professionnelles, on peut se référer à Blau & Kahn (2017).

Anderson et al. (2002) révèlent que des pertes de salaire résultant d'interruptions professionnelles se présentent surtout chez les salariées hautement qualifiées. Cela s'explique par la diminution des capacités professionnelles spécifiques découlant de ces interruptions, diminution qui a davantage de poids dans les emplois hautement qualifiés. C'est justement dans les branches caractérisées par des évolutions technologiques rapides et par une innovation importante que des interruptions professionnelles de plusieurs années se répercutent négativement sur les capacités professionnelles spécifiques.

Disponibilité temporelle et flexibilité

Cortes & Pan (2019), Azmat & Ferrer (2017) et Bertrand et al. (2010) soulignent que le fait de fonder une famille se traduit notamment pour les femmes par une baisse de disponibilité temporelle et de flexibilité. Or ce sont des caractéristiques qui sont particulièrement bien rémunérées dans les métiers hautement qualifiés. On peut partir de l'idée que des heures supplémentaires rémunérées de manière disproportionnée, fournies majoritairement par les hommes, pourraient être la cause d'une part importante des écarts salariaux inexpliqués. En revanche, le passage des femmes d'un emploi à plein temps vers une activité à temps partiel induit fréquemment un changement vers un emploi moins qualifié (cf. Connolly & Gregory 2008). Ce qui se traduit à son tour par un niveau salarial inférieur.

La différenciation des rôles traditionnels des hommes et des femmes dans l'éducation des enfants se répercute directement sur les résultats du marché du travail. Dans une publication notable, Goldin (2014) souligne de manière explicite qu'une évolution plus flexible des temps de travail dans de nombreux groupes de métiers est inéluctable pour l'égalité salariale.

Choix du domaine d'étude

Le choix du domaine d'étude est une autre variable qui fait souvent défaut dans les données courantes sur le marché du travail. À partir de chiffres en provenance de Grande-Bretagne et d'Allemagne, Machin & Puhani (2003) ont pu démontrer que 2% à 4% des écarts salariaux moyens entre femmes et hommes s'expliquent par le choix du domaine d'étude, moyennant la prise en compte des facteurs âge, région, branche économique, taux d'occupation (temps plein/partiel), secteur économique (privé/public). En cas de contrôle statistique du métier exercé, on peut partir de l'idée que le choix du domaine d'étude n'a qu'un contenu supplémentaire explicatif limité.

Facteurs psychologiques

De nombreuses études sont consacrées aux différences psychologiques entre femmes et hommes. Il résulte de certaines d'entre elles que les femmes, plus que les hommes, tendent à éviter des situations de concurrence (cf. Niederle & Vesterlund 2007, ou Niederle 2017). A partir de données américaines consacrées à des diplômés MBA, Reuben et al. (2015) ont pu démontrer que ces différences produisent des effets directs sur les niveaux de salaires ultérieurs et qu'elles peuvent de ce fait expliquer une part des écarts salariaux. L'article de synthèse de Bertrand (2011) est une contribution utile au débat élargi sur le rôle des différences psychologiques entre sexes.

Négociations salariales

En fin de compte, le niveau de rémunération dépend également du comportement de l'employé en cours de négociation salariale. Dans un article de synthèse, Croson & Gneezy (2009) évoquent des études qui démontrent qu'en moyenne, les femmes s'en sortent un peu moins bien que les hommes en cours de négociation, notamment parce qu'elles sollicitent un salaire initial inférieur et qu'elles évitent plus souvent que les hommes de s'engager dans des négociations. A ce propos, Bowles et al. (2007) ont pu démontrer au moyen d'une expérience comportementale que les femmes qui insistent en négociation sur la question des salaires sont jugées moins sympathiques, alors qu'une telle relation de cause à effet n'a pas été identifiée chez les hommes.

Résumé

En résumé, on observe que les interruptions d'activité et la diminution des temps de travail peuvent expliquer une part des écarts salariaux inexplicables. Des raisons psychologiques, tel le comportement en situation de concurrence, contribuent

également aux écarts inexplicables. Il a été souligné en fin de partie que les femmes sont plus réservées lors de négociations salariales, ce qui peut toutefois aussi s'expliquer par une attitude discriminatoire de l'employeur.

2.3 Aspects juridiques

Conformément à la Constitution suisse et à la loi sur l'égalité (Leg), la Suisse est soumise au principe « salaire égal pour travail à valeur égale ». Il en résulte par conséquent pour les employeurs l'obligation de traiter femmes et hommes de manière égale en matière de fixation des salaires et d'éviter toute discrimination. Aussi ce principe d'égalité des salaires porte-t-il sur les écarts salariaux à *l'intérieur des entreprises*.

Dans le cadre de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), le respect de l'égalité des salaires fait l'objet d'un contrôle dans les entreprises de plus de 50 employés travaillant pour la Confédération. Ce contrôle s'appuie sur des données recueillies de manière anonyme auprès des collaborateurs des entreprises. Le modèle d'analyse standard de la Confédération repose sur la régression linéaire classique (OLS), compte tenu de la prise en considération des facteurs explicatifs formation, ancienneté, niveau de compétence et position professionnelle. On considère que l'égalité salariale est enfreinte quand le coefficient de la variable de sexe est statistiquement supérieur à 5%. Pour d'autres détails sur la méthode de procédure, nous renvoyons au rapport ad hoc du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG 2017).

3 Base de données et méthodologie

Ce chapitre traite de la base de données et de la méthodologie statistique appliquée. Il commence par décrire l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS 2016) utilisée pour l'analyse empirique (3.1). Cette description est suivie de la présentation des différents aspects de la démarche méthodologique. Celle-ci porte d'une part sur la mesure des écarts salariaux (3.2), et d'autre part sur l'explication de ces écarts (3.3).

3.1 Base et traitement des données

On commence par y esquisser les principales caractéristiques de l'enquête (3.1.1). Puis on poursuit avec la description des filtres utilisés dans le traitement des données (3.1.2) et de la pondération (3.1.3). Enfin, on présente les variables utilisées au fil de l'analyse (3.1.4 et 3.1.5).

3.1.1 Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'ESS est réalisée tous les deux ans par l'OFS depuis 1994. Elle constitue la principale base de données pour la description et l'analyse de la structure salariale du marché suisse du travail. L'ESS 2016 repose sur un échantillonnage aléatoire de près de 37'000 entreprises comprenant environ 1,7 million de salariés. Elle se réfère à la population de base d'entreprises domiciliées en Suisse (principe national) des secteurs secondaire et tertiaire avec au moins trois employés. La participation à l'enquête est obligatoire pour les entreprises.

3.1.2 Unité d'observation homogène

Pour assurer la comparabilité avec les études précédentes, tous les résultats reposent sur une unité d'observation uniforme. Les données de l'ESS 2016 font l'objet d'un traitement identique à celui des enquêtes précédentes. En conséquence, des observations de données avec des valeurs manquantes ou peu plausibles sont *exclues* des données brutes au moyen des filtres partiels suivants :

- *Filtre partiel A* : observations avec valeurs manquantes en matière de salaires bruts et nets, de sexe, d'âge, d'ancienneté, d'état civil, de nationalité ou de secteur économique.
- *Filtre partiel B* : observations avec un taux d'emploi individuel de $< 20\%$ ou $> 150\%$.
- *Filtre partiel C* : bas salaires avec salaire brut standardisé $< 1/3$ du salaire médian ($< 2'125$ francs par mois).

- *Filtre partiel D* : salaires élevés > 15 fois le salaire médian (> 95'625 francs par mois).
- *Filtre partiel E* : combinaison non plausible du taux d'occupation et des heures de travail.⁴

L'application des filtres partiels entraîne l'exclusion de près de 10% des observations de la totalité des données. On trouve des informations détaillées sur les cas d'exclusion par filtre utilisé dans le Tableau 26 de l'annexe B.

3.1.3 Pondération

L'ESS est une enquête avec un échantillon aléatoire stratifié. La stratification a été réalisée à partir d'un découpage régional (grandes régions), des secteurs économiques (branches) et de la taille des entreprises (nombre d'employés). C'est pourquoi tous les résultats de cette étude font l'objet d'une pondération afin de rendre possibles des déductions non faussées sur la population de base.

3.1.4 Variables dépendantes (variables salariales)

L'évaluation et l'explication des écarts salariaux entre femmes et hommes reposent largement sur le salaire mensuel brut moyen standardisé. Les salaires ont été rapportés à une activité à plein temps de 40 heures par semaine conformément aux taux d'occupation des employés. Le salaire mensuel brut, outre la rémunération ordinaire, comprend les charges sociales, les allocations pour le travail de nuit, du dimanche et en roulement, un douzième du 13^e salaire et un douzième des prestations irrégulières, mais pas d'indemnité pour heures supplémentaires.

Comme pour les enquêtes précédentes, la variable pour la décomposition des écarts salariaux est *logarithmique* (cf. 3.2). La raison en est que la relation entre le salaire et les variables explicatives est plus aisément descriptible à partir d'un modèle linéaire. Le calcul logarithmique des salaires est très répandu dans la littérature empirique et permet l'utilisation de méthodes standard (OLS). L'inconvénient se situe dans le fait que l'évaluation logarithmique complique l'interprétation des résultats parce qu'une différence ne peut être exprimée en pourcentage que de manière *approximative*.

Dans l'analyse descriptive, outre les salaires bruts, on sépare les *salaires nets* et les *paiements exceptionnels* des employés. Les salaires nets ne sont pas standardisés

⁴ Rapporté à un taux d'emploi de 100%, une durée de travail hebdomadaire de 35 à 80 heures, respectivement une durée mensuelle de 156 à 347 heures, a été considérée comme plausible. Des employés travaillant en marge de cet éventail ont été exclus de ce jeu de données. Ceci est conforme à la démarche des études précédentes.

sur un emploi à plein temps afin de reproduire les revenus effectivement disponibles. Ils comprennent des allocations pour le travail de nuit, du dimanche et en roulement, des paiements spéciaux, des indemnités pour heures supplémentaires, un douzième du 13^e mois de salaire, un douzième des prestations irrégulières et certaines charges sociales.

Les paiements spéciaux comprennent des bonus, des jetons de présence pour conseils d'administration et d'autres versements irréguliers. On y compte aussi des rémunérations au rendement, les participations au bénéfice et au chiffre d'affaires, des primes à l'engagement et au départ, des primes de fidélité et d'ancienneté, des indemnités de déménagement ou des gratifications de fin d'année. On y recense le montant brut des paiements exceptionnels.

3.1.5 Variables explicatives

L'influence des variables explicatives (on parle aussi de variables de contrôle, de caractéristiques explicatives, de facteurs d'influence et explicatifs) sur les écarts salariaux entre femmes et hommes est évaluée au moyen d'une décomposition des salaires. On établit et utilise à cet effet les mêmes variables explicatives que dans les enquêtes précédentes (cf. le Tableau 1). Les variables catégorielles sont insérées dans le modèle en tant que variables dites muettes (soit des variables binaires qui prennent les valeurs 0 ou 1), compte tenu du fait que le groupe de référence est représenté par une catégorie qui est laissée de côté. Le nombre des variables muettes correspond ainsi au nombre des catégories moins 1.

Tableau 1: Variables explicatives pour la décomposition des écarts salariaux

Domaine	Variable explicative	Type de variable	Nombre de variables
Caractéristiques personnelles	Âge (y compris le terme quadratique)	Continue	2
	Ancienneté	Continue	1
	Niveau de formation achevée	Par	8
	Haute école universitaire (UNI, EPF), Haute école spécialisée (HES) / Haute école pédagogique (HEP), formation professionnelle supérieure, brevet d'enseignement de divers degrés, maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée, apprentissage complet, formation professionnelle acquise en entreprise, scolarité obligatoire, valeurs manquantes	catégorie	
	État civil	Par	2
	Célibataire, marié, autres	catégorie	
	Nationalité/statut de séjour	Par	5
	Suisses/Suisseuses, permis de courte durée (cat. L), permis de séjour (cat. B), permis d'établissement (cat. C), frontalier(ère)s (cat. G), autres.	catégorie	
Emploi	Position professionnelle	Par	5
	Cadre supérieur, cadre moyen, cadre inférieur, responsable de l'exécution de travaux, sans fonction de cadre, valeurs manquantes	catégorie	
	Profession exercée	Par	48
	Regroupement selon ISCO 08	catégorie	
Entreprise	Taille de l'entreprise	Par	4
	Moins de 20 employé(e)s, 20-49 employé(e)s, 50-249 employé(e)s, 250-999 employé(e)s, 1000 employé(e)s ou plus	catégorie	
	Branches économiques (regroupées)	Par	23
	Cf. le Tableau 27 dans l'annexe	catégorie	
	Grande région	Par	6
	Région lémanique, Espace Mittelland, Suisse du Nord-Ouest, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale, Tessin	catégorie	
Charge de travail / Rémunération	Taux d'occupation	Par	2
	Plein temps (90%-150%), temps partiel 1 (50%-89%), temps partiel 2 (20%-49%)	catégorie	
	Type de rémunération = Salaire horaire	Binaire	1
	Accord salarial = Contrat collectif	Binaire	1
	Allocations > 0	Binaire	1
	Paiements exceptionnels > 0	Binaire	1
	13 ^e salaire mensuel > 0	Binaire	1
Durée d'emploi = contrat à durée déterminé	Binaire	1	
	Total		112

Remarque : Les âges et anciennetés figurent dans l'ESS en chiffres entiers, mais sont traités dans le modèle comme des variables continues. Ce tableau est basé sur Kaiser & Lobsiger (2017).

3.2 Mesures des écarts salariaux

Les écarts salariaux entre femmes et hommes peuvent être mesurés à l'aide de divers *indicateurs statistiques*, en particulier les deux suivants :

- *Valeur arithmétique moyenne* : elle reflète la moyenne des données de toutes les personnes.
- *Médiane* (également *valeur centrale*, *quantile 50%*) : elle correspond au salaire d'un individu situé précisément à la moitié de la répartition salariale. Autrement dit, 50% des salariés figurent au-dessus et 50% au-dessous de cette valeur.

L'exemple fictif et simplifié dans le Tableau 2 présente des différences salariales entre les groupes A et B qui comptent chacun cinq personnes (cf. Kaiser & Lobsiger 2017). Les salaires figurent dans la partie gauche du tableau en unités monétaires. Les écarts salariaux atteignent 14 à la valeur moyenne et 10 à la médiane. Autrement dit, mesuré selon la moyenne, le groupe B gagne 14% de moins que le groupe A. Évalué selon la médiane, l'écart salarial descend à 10%.

Tableau 2 : Exemple fictif pour les indicateurs d'écarts salariaux

	Salaires en unités monétaires		Salaires logarithmiques	
	Groupe A	Groupe B	Groupe A	Groupe B
Personne 1	60	50	4.094	3.912
Personne 2	80	60	4.382	4.094
Personne 3	100	90	4.605	4.500
Personne 4	120	110	4.787	4.700
Personne 5	140	120	4.942	4.787
Valeur arithmétique moyenne	100	86	4.562	4.399
Écart salarial	100 – 86 = 14		4.562 – 4.399 = 0.163 ≈ 16.3%	
Médiane	100	90	4.605	4.5
Écart salarial	100 – 90 = 10		4.605 – 4.5 = 0.105 ≈ 10.5%	

Remarque : Le symbole « ≈ » signifie que l'interprétation du pourcentage ne peut être qu'approximative. Source : tableau tiré de Kaiser & Lobsiger (2017).

Une différence majeure entre les deux mesures se situe dans le fait que *l'écart salarial moyen* est influencé par l'ensemble des salaires. En revanche, *l'écart médian* détermine la différence entre la personne au milieu de la rémunération du groupe A et la personne au milieu de la rémunération du groupe B. Exemple : si le salaire de la personne 1 du groupe B baissait de 50 à 40, l'écart salarial proche de la moyenne augmenterait, alors que la différence de salaire médiane resterait la même.

La partie droite du Tableau 2 présente les valeurs logarithmiques. Elles sont utilisées souvent pour la décomposition des écarts salariaux (cf. 3.1.4). Les écarts salariaux basés sur des données logarithmiques, pour des raisons mathématiques, peuvent être interprétés approximativement en pourcentages. Certaines conditions doivent être toutefois remplies pour valoriser une interprétation en pourcents de la valeur moyenne (cf. l'annexe A.1). Dans l'exemple ci-dessus, l'écart salarial proche de la moyenne est de 0.163, respectivement de près de 16.3%. La différence proche de la médiane est de 0.105, respectivement 10.5%.

Dans la présente analyse, l'accent est porté sur les écarts salariaux mesurés à partir de la *valeur moyenne*. Dans le cadre de l'analyse économétrique, on s'appuie sur les salaires *logarithmiques*.

3.3 Décomposition des écarts salariaux

La décomposition des écarts salariaux est une approche statistique pour quantifier l'influence de facteurs explicatifs observables (formation, ancienneté, profession, etc.) sur les différences de rémunération. Autrement dit, une décomposition permet d'émettre une supposition sur ce que serait l'écart salarial s'il n'y avait en moyenne pas de différence entre femmes et hommes dans les facteurs explicatifs *observables*.

Nous allons tout d'abord illustrer ci-après l'idée de base d'une segmentation salariale (3.3.1), avant de nous pencher sur la méthode utilisée, soit la décomposition Oaxaca-Blinder (3.3.2). Il sera ensuite démontré comment l'incertitude statistique est mesurée au moyen des intervalles de confiance (3.3.3). La dernière partie est consacrée à la question de savoir dans quelle mesure la notion de discrimination intervient dans les écarts salariaux inexplicables (3.3.4).

3.3.1 Concept de base d'une décomposition salariale

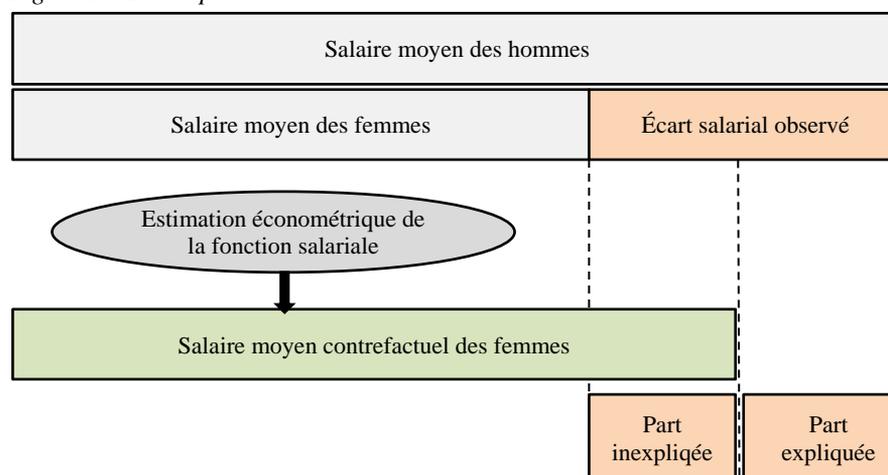
Le concept d'une décomposition salariale est schématisé dans la Figure 1. La partie supérieure montre que l'écart salarial observé résulte de la différence des salaires moyens dans les deux groupes. La question est ensuite de savoir quelle part de l'écart salarial observé repose sur des différences dans les facteurs explicatifs. À cet effet, on définit le *salaires moyen contrefactuel*, qui est basé sur une *fonction salariale statistique*. Les deux concepts mentionnés se définissent ainsi :

- *Fonction salariale statistique* : elle décrit les relations entre les salaires et les variables explicatives (âge, niveau de formation, branche, etc.). La fonction salariale permet de faire une supposition sur le montant d'un salaire auquel on

peut s'attendre lors d'une combinaison particulière de critères explicatifs. La fonction salariale est estimée à partir de données, mais ne peut jamais définir la fixation des salaires dans une entreprise de manière précise. Aussi ne représente-t-elle qu'une image très simplifiée de la réalité, soit un *modèle* pour la fixation des salaires.

- *Salaire moyen contrefactuel* : il s'agit du salaire moyen des femmes que l'on observerait si elles étaient rémunérées selon la même fonction salariale statistique que les hommes.⁵ Ce salaire moyen est qualifié de « contrefactuel » parce qu'il ne fait pas l'objet d'une observation directe, mais qu'il est estimé à l'aide de méthodes économétriques.

Figure 1 : Décomposition de l'écart salarial



Source : présentation B,S,S.

Il ressort de la partie inférieure de la Figure 1 que l'on peut calculer directement les parts expliquées et inexpliquées des écarts salariaux à l'aide du salaire contrefactuel moyen :

- *La part expliquée (écart salarial expliqué)* : cette part quantifie l'écart salarial entre femmes et hommes qui résulte de différences dans les caractéristiques observées, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc. Reportée à la figure 1, cette part correspond au salaire moyen des hommes en soustrayant le salaire contrefactuel moyen des femmes. Ces deux valeurs reposent sur la même fonction salariale (hommes), mais qui est appliquée aux

⁵ Le salaire contrefactuel peut être défini de différentes manières. Dans les analyses des écarts salariaux entre sexes, c'est la définition ci-dessus qui est utilisée dans la majorité des cas.

caractéristiques des deux sexes. La fonction salariale est ainsi stabilisée. Dans la littérature scientifique, on utilise les termes suivants : *explained component*, *composition effect*, *endowment effect*, *selection effect*.

- *La part inexpliquée (écart salarial inexpliqué)* : cette part reste en suspens, autrement dit inexpliquée, après que l'influence des caractéristiques explicatives, tels le métier, la branche, la formation, la position professionnelle, etc., ait été retranchée. La part inexpliquée fournit des indications sur l'importance de l'écart salarial en comparant femmes et hommes qui présentent en moyenne les mêmes facteurs explicatifs observables. Reportée à la figure 1, cette part correspond à la différence entre le salaire contrefactuel et le salaire moyen observé des femmes. Ces deux indicateurs reposent sur des *fonctions salariales variables*, mais sur la même catégorie de salariés (les femmes). La différence salariale inexpliquée est qualifiée de *différence salariale résiduelle*, ou de *différence salariale ajustée*. Dans la littérature scientifique, on utilise les termes suivants : *unexplained wage gap*, *unexplained component*, *structural effect*.

Une présentation mathématique formelle de la décomposition des salaires, se trouve dans l'annexe [A.2](#).

3.3.2 Méthode appliquée (décomposition Oaxaca-Blinder)

La décomposition économétrique des écarts salariaux remonte aux travaux de Oaxaca (1973) et de Blinder (1973). Ils utilisent tous deux un modèle de régression linéaire pour évaluer la fonction salariale logarithmique dans les deux groupes. Cette méthode reste très répandue dans la recherche empirique sous le nom de *décomposition Oaxaca-Blinder*.

Comme les enquêtes précédentes, la présente étude s'appuie sur la décomposition Oaxaca-Blinder. Ce faisant, pour les échantillons des femmes et des hommes, on procède à une estimation distincte d'un modèle de régression linéaire OLS (Ordinary Least Squares), avec la prise en compte de la pondération de l'ESS. Ce modèle constitue une fonction salariale qui décrit la relation statistique entre les salaires logarithmiques et les facteurs explicatifs. Une présentation formelle du modèle et du procédé d'estimation figure dans l'annexe [A.3](#).

Il convient de souligner que les méthodes de décomposition se sont fortement développées dans plusieurs directions. L'une des raisons en est que la décomposition Oaxaca-Blinder n'est applicable qu'à la valeur moyenne ; d'autres approches sont nécessaires pour la décomposition basée sur la médiane (ou d'autres quantiles). Une autre raison en est que la décomposition Oaxaca-Blinder manque de robustesse quand la comparabilité des sexes en matière de facteurs

explicatifs est limitée, par exemple en cas de choix professionnels fortement divergents. Cette situation est évoquée dans la littérature en tant que problème de « common support », qui est notamment abordé dans le contexte suisse par Felfe et al. (2015) et Gerfin & Kaiser (2015). Pour un aperçu des méthodes utilisées, on peut se référer au manuel de Fortin et al. (2011), et à Imbens & Wooldridge (2009).

3.3.3 Inférence statistique (intervalles de confiance)

L'ESS est une enquête par échantillonnage, de sorte que tous les résultats ont une certaine *incertitude statistique*. Cette incertitude peut être toutefois quantifiée et présentée au moyen d'erreurs standard et d'intervalles de confiance. L'intervalle de confiance 95% démontre dans quel éventail se trouve la valeur effective recherchée avec une certitude statistique de 95%.

Le calcul des intervalles de confiance suppose la prise en compte du plan d'échantillonnage complexe de l'ESS. Comme pour les enquêtes précédentes, on utilise à cet effet un *estimateur linéaire de la variance*. Outre les facteurs de pondération, cet estimateur tient également compte des effets de groupe (corrélations à l'intérieur des entreprises). Contrairement aux analyses des années précédentes, on procède ici à une correction d'échantillonnage pour population finie. Celle-ci suppose que la population de base est limitée. Sans cette correction de finitude, les erreurs standard sont surestimées. Une explication formelle de l'approche méthodique figure dans l'annexe A.3.3.

3.3.4 Relation entre l'écart salarial inexplicé et la discrimination salariale

En principe, on peut se demander dans quelle mesure l'écart salarial inexplicé se recoupe avec une discrimination liée au sexe lors de la fixation du salaire. Pour y répondre, il est judicieux de déterminer préalablement ce que l'on entend par « écart salarial discriminatoire ». Nous utilisons ici la définition suivante :

- *Différence salariale discriminatoire* : cet écart résulte de la différence entre (a) le salaire contrefactuel moyen des femmes qui proviendrait d'un traitement des femmes identique à celui des hommes lors de la fixation des salaires, et (b) le salaire moyen des femmes effectivement observé.

L'écart salarial inexplicé sur la base de la décomposition Oaxaca-Blinder et la différence salariale discriminatoire peuvent diverger pour les raisons suivantes :

- *Manque de facteurs explicatifs* : en principe, toutes les caractéristiques relatives aux salaires qui diffèrent d'un sexe à l'autre devraient être prises en compte dans le modèle pour déterminer de manière approximative la différence

salariale discriminatoire. Or, dans la pratique, de nombreuses caractéristiques sont ignorées. Il s'agit en particulier de facteurs en matière de qualification, à l'exemple de l'expérience professionnelle effective, d'interruptions de carrière passées, de modèles de temps de travail, de cursus et de formation continue, ainsi que de compétences personnelles (langues étrangères, connaissances informatiques, etc.). Des qualités comportementales entrent également en ligne de compte, telles la disponibilité, l'attitude en cours de recherche d'emploi, changement d'emploi et de négociation salariale, la propension au risque, ainsi que des spécificités psychologiques.

- *Facteurs explicatifs endogènes* : un autre problème se situe dans le fait que certains facteurs explicatifs peuvent constituer d'emblée le résultat d'une discrimination salariale et qu'ils sont le cas échéant potentiellement endogènes. En voici deux exemples : 1. Une discrimination salariale pourrait inciter les femmes à moins investir dans leur formation qu'elles ne le feraient dans un environnement professionnel sans discrimination ; 2. Une discrimination salariale pourrait se produire si les hommes obtenaient des bonus et autres primes plus fréquemment que les femmes, cette variable explicative étant le cas échéant endogène (primes exceptionnelles oui/non).

À quoi s'ajoute le fait que l'estimation de l'écart salarial inexplicé peut être faussée, ce qui complique de surcroît des déductions sur l'écart salarial discriminatoire. Cette situation peut avoir plusieurs causes :

- *Spécification faussée du modèle salarial* : le modèle statistique choisi ne reflète pas correctement les relations effectives entre le salaire et les facteurs explicatifs observés. Ceci se produit notamment quand les interactions pertinentes entre les différents facteurs explicatifs ne sont pas prises en considération. En voici deux exemples : 1. Il est possible que l'effet salarial de l'âge et de l'ancienneté puisse être lié à la branche d'activité. 2. Il est possible que les écarts salariaux entre niveaux de formation dépendent du statut de séjour si les employeurs évaluent différemment les formations en Suisse et à l'étranger. Le problème de la spécification erronée est de nature statistique et peut être abordée par le recours à des méthodes alternatives (cf. les recommandations de Imbens & Wooldridge 2009, et Huber et al. 2013).
- *Problème de « common support »* : un autre problème apparaît quand un individu ne peut être comparé avec suffisamment de précision à une personne de l'autre sexe quant à leurs caractéristiques explicatives. Exemple : un métier d'une branche particulière n'est exercé que par des femmes. Celles-ci ne peuvent alors pas être comparées à des hommes présentant les mêmes caractéristiques. Ce problème dit « *common support* » a pour conséquence que

le salaire contrefactuel n'existe théoriquement pas pour ces personnes et que le cas échéant, la méthode OLS produit des résultats potentiellement faussés sur l'écart salarial inexpliqué. Selon la littérature pertinente, une ébauche de solution consisterait à exclure de l'analyse des personnes non comparables (cf. Imbens 2004, Āopo 2008, Crump et al. 2009, Millimet & Tchernis 2009, Busso et al. 2009). Huber et al. (2013, cf. chiffre 9 ss.) montrent à partir de simulations qu'il est possible de fortement réduire des distorsions potentielles en utilisant ces méthodes.

En résumé, il existe plusieurs raisons pour lesquelles l'écart salarial inexpliqué ne peut être assimilé quantitativement à une discrimination en matière de rémunération. Les résultats n'en fournissent pas moins de précieuses indications qualitatives sur des discriminations salariales potentielles si un écart salarial inexpliqué est supérieur à la moyenne dans une branche ou une région, alors la discrimination salariale y est selon toute probabilité également plus élevée. Aussi, l'évolution de l'écart salarial inexpliqué au cours du temps peut fournir des indications sur l'évolution de la discrimination salariale sur la durée. Le cas échéant, il est admis que les influences non observées restent stables avec le temps.

4 Analyse descriptive de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes

Ce chapitre est consacré à l'analyse descriptive des écarts salariaux entre femmes et hommes à partir de l'ESS 2016. La part des employés, celle des femmes, ainsi que les salaires moyens sont analysés avec plusieurs approches, tels la branche, la formation ou le statut professionnel. Elles fournissent des données intéressantes sur les différenciations de l'emploi et de la rémunération des femmes et des hommes sur le marché suisse du travail.

Le découpage de ce chapitre commence par l'analyse descriptive de la situation pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public (4.1). On passe alors à celle des différentes branches (4.2), suivie des grandes régions de Suisse (4.3). L'analyse porte encore sur d'autres caractéristiques liées aux personnes et aux entreprises (4.4). Les principaux indices agrégés sont ensuite comparés au cours du temps avec les résultats des ESS 2014 et 2016 (4.5). Le chapitre s'achève par une analyse des salaires nets moyens et des paiements exceptionnels des deux sexes (4.6).

4.1 Économie totale, secteurs privé et public

Nous présentons ci-après les résultats obtenus pour l'ensemble de l'économie, en distinguant secteurs privé et public. Le secteur public comprend des salariés de la Confédération, des cantons, communes, districts et collectivités publiques.

4.1.1 Nombre d'employés et part des femmes

La présente étude repose sur les données relatives à plus de 1,5 million de salariés suisses. La pondération porte sur une population de près de 3.5 millions d'employés. Le Tableau 3 présente un aperçu de l'échantillonnage et de la part des femmes dans les deux secteurs.

Tableau 3: Nombre de cas et de personnes salariées par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Économie totale				
Nombre d'observations N (non pondéré)	863'354	710'939	1'574'293	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1'962'545	1'554'280	3'516'825	44.2%
Secteur privé				
Nombre d'observations N (non pondéré)	688'128	515'495	1'203'623	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1'713'756	1'263'687	2'977'444	42.4%
Secteur public				
Nombre d'observations N (non pondéré)	175'226	195'444	370'670	
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	248'789	290'592	539'381	53.9%

Source : ESS 2016 ; calculs : B,S,S.

La part des femmes représente 44.2% dans l'ensemble de l'économie, en légère hausse de 1.1% en comparaison des données de l'ESS 2014. Dans le secteur public, la part des femmes (53.9%) est nettement supérieure à celle du secteur privé (42.4%).

4.1.2 Salaires moyens et médians

Le Tableau 4 présente les salaires moyens et médians pratiqués dans l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public. Il s'agit des salaires bruts, standardisés à plein temps (cf. 3.1.4).

Tableau 4 : Salaires moyens et médians bruts par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Écart salarial	
				en Fr.	en %
Économie totale					
Salaire moyen, brut	7'946	6'491	7'303	-1'455	-18.3%
Salaire médian, brut	6'786	5'908	6'386	-878	-12.9%
Secteur privé					
Salaire moyen, brut	7'798	6'266	7'148	-1'532	-19.6%
Salaire médian, brut	6'575	5'613	6'168	-962	-14.6%
Secteur public					
Salaire moyen, brut	8'966	7'468	8'159	-1'498	-16.7%
Salaire médian, brut	8'226	7'075	7'539	-1'151	-14.0%

Remarque : Tous les salaires sont standardisés à plein temps. Source : ESS 2016 ; calculs : B,S,S.

En 2016, le salaire mensuel moyen brut standardisé des hommes pour l'ensemble de l'économie atteignait 7'946 francs. Celui des femmes était de 6'491 francs, inférieur à celui des hommes de 18.3%.

Contrairement au salaire moyen, le salaire médian résiste bien aux valeurs extrêmes hautes et basses.⁶ Dans l'ensemble de l'économie, il atteint en 2016 pour les hommes 6'786 francs. Autrement dit, une moitié des salariés gagne plus, l'autre moitié moins de 6'786 francs. Chez les femmes, le montant est de 5'908 francs. Aussi l'écart salarial médian se situe-t-il à 12.9%. Le fait que l'écart salarial médian est inférieur à l'écart moyen tend à démontrer que les hommes sont surreprésentés dans les salaires élevés.

Dans le secteur privé, les salaires tant moyens que médians sont plus bas que dans le secteur public, pour les femmes comme pour les hommes. L'écart salarial relatif, dans le secteur privé, est toutefois légèrement supérieur à celui du secteur public. On évalue dans la partie 5.1 dans quelle mesure ces écarts peuvent découler de caractéristiques personnelles des salariés ou de leur entreprise.

4.1.3 Salaires nets

Contrairement aux salaires bruts recensés ci-dessus, on analyse dans cette partie les salaires nets non standardisés. Le Tableau 5 présente les valeurs moyennes et les salaires nets moyens et médians dans l'ensemble de l'économie, répartis dans les

⁶ Pour une distinction détaillée entre les salaires moyens et médians, voir l'alinéa 3.2.

secteurs privé et public. Le salaire mensuel net moyen des hommes, pour l'ensemble de l'économie, est de 6'759 francs, celui des femmes de 4'418 francs.

Une comparaison des salaires nets révèle des écarts salariaux nettement supérieurs à ceux des salaires bruts standardisés dans le Tableau 4. La raison en est que les femmes exercent beaucoup plus souvent des activités à temps partiel que les hommes (cf. 4.4.7).

Tableau 5 : Salaires moyens et médians nets par secteur

	Hommes	Femmes	Total	Écart salarial	
				en Fr.	en %
Économie totale					
Salaire moyen, net	6'759	4'418	5'724	-2'341	-34.6%
Salaire médian, net	5'871	4'064	5'137	-1'807	-30.8%
Secteur privé					
Salaire moyen, net	6'665	4'292	5'658	-2'373	-35.6%
Salaire médian, net	5'729	3'933	5'044	-1'796	-31.3%
Secteur public					
Salaire moyen, net	7'405	4'966	6'091	-2'439	-32.9%
Salaire médian, net	6'910	4'789	5'779	-2'121	-30.7%

Remarque : Contrairement aux salaires bruts, les salaires nets ci-dessus ne sont pas standardisés sur l'activité à plein temps. Source : ESS 2016 ; calculs : B,S,S.

4.2 Branches économiques

Cette partie présente une analyse descriptive de la répartition des emplois et des salaires moyens bruts dans les différentes branches économiques. Comme il l'a été souligné sous 1.2, l'ESS n'inclut pas de données pour le premier secteur (agriculture). Elle couvre en revanche toutes les branches du deuxième (industrie et commerce) et troisième (services) secteurs. L'ESS se réfère aux branches selon le code NOGA-08 à deux chiffres. Pour l'analyse, les différentes branches, comme dans les enquêtes précédentes, sont réparties dans plusieurs groupes (cf. le Tableau 27 dans l'annexe C).

Le Tableau 6 indique le nombre des employés, la part des femmes et l'écart salarial recensés dans ces groupes de branches. Les codes NOGA à deux chiffres, résumés dans les différents groupes, figurent dans la première colonne.

La part des femmes diffère fortement d'une branche économique à l'autre. De seulement 10.6% dans le secteur de la construction, elle monte jusqu'à 78.0% dans

la santé humaine et l'action sociale. En agrégeant l'ensemble des groupes de branches par secteur économique, on constate une présence des hommes dans le deuxième secteur (industrie et commerce) supérieur à la moyenne. En revanche, dans le secteur des services, la part des femmes est légèrement supérieure. Un peu plus d'une femme sur quatre, dans les secteurs secondaire et tertiaire, travaille dans la santé humaine et l'action sociale.

L'écart salarial varie également d'une branche à l'autre. On observe toutefois que l'écart salarial descriptif présenté ici ne peut être assimilé de manière évidente à une discrimination. Il existe de nombreux autres facteurs explicatifs dans le cadre des branches qui influent sur le salaire d'une personne (p. ex. la formation, la profession, etc.). Le chapitre 5 présente une répartition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées.

Tableau 6 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	0.2%	0.0%	0.1%	13.0%	3.8%
10, 11, 12	Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	2.5%	2.1%	2.3%	40.2%	-19.2%
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	0.3%	0.4%	0.3%	53.2%	-23.1%
18	Imprimerie	0.6%	0.4%	0.5%	37.0%	-18.6%
19, 20, 21	Industrie chimique	2.2%	1.6%	1.9%	36.0%	-10.8%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	8.6%	4.1%	6.6%	27.5%	-23.0%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	7.3%	2.6%	5.2%	21.7%	-14.3%
35	Production et distribution d'électricité	1.1%	0.3%	0.8%	17.5%	-15.5%
36, 37, 38, 39	Production et distr. d'eau / assainissement	0.6%	0.1%	0.4%	14.6%	-5.8%
41, 42, 43	Construction	12.6%	1.9%	7.9%	10.6%	-6.1%
3^e secteur (services)						
45, 46	Commerce et réparations autos et motos	8.4%	5.4%	7.1%	33.6%	-12.7%
47	Commerce de détail	4.2%	11.3%	7.4%	68.0%	-17.8%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	7.1%	3.1%	5.4%	25.9%	-11.3%
55, 56	Hébergement et restauration	3.5%	5.2%	4.2%	54.4%	-8.3%

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	4.7%	2.2%	3.6%	26.6%	-22.0%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	5.6%	5.7%	5.6%	44.3%	-33.5%
68	Immobilier	0.6%	1.1%	0.8%	58.9%	-23.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6.8%	6.9%	6.9%	44.5%	-23.8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6.5%	5.3%	6.0%	39.4%	-16.3%
84	Administrations publiques et défense	5.4%	5.6%	5.5%	45.1%	-15.3%
85	Enseignement	3.0%	4.9%	3.8%	56.6%	-13.1%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	5.6%	25.3%	14.3%	78.0%	-19.0%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	1.2%	1.4%	1.3%	48.0%	-14.3%
94, 95, 96	Autres activités de services	1.3%	3.0%	2.1%	64.8%	-22.1%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

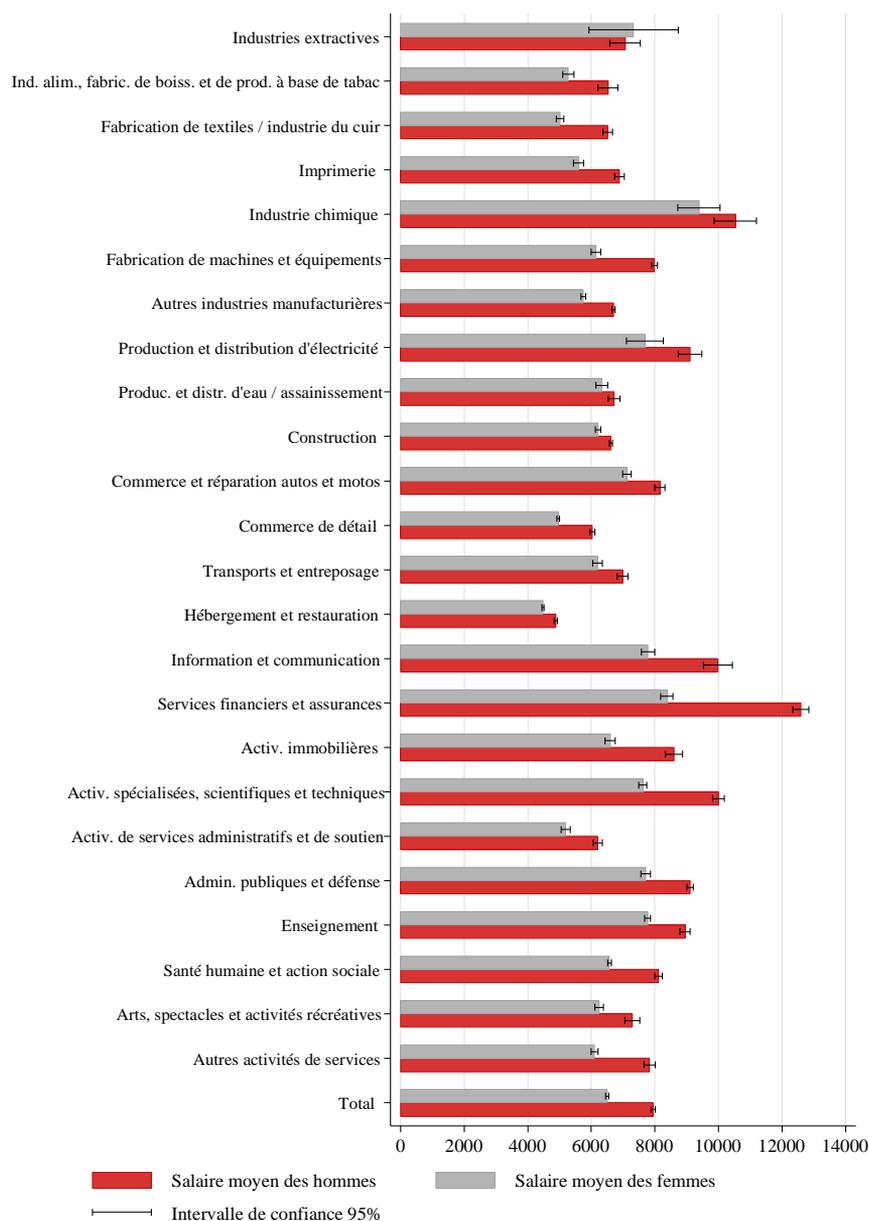
Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse ci-dessus a été réalisée séparément pour les secteurs privé et public. Les tableaux des analyses descriptives par secteur figurent dans l'annexe D. Le Tableau 42 et le Tableau 43 présentent les analyses du secteur privé, le Tableau 73 et le Tableau 74 celles du secteur public. Les résultats du secteur privé ne diffèrent guère de ceux de l'analyse de l'ensemble de l'économie. Dans le secteur public, aucun chiffre n'est mentionné pour certains groupes de branches parce que les calculs afférents reposent sur un nombre d'observations insuffisant. La raison en est que beaucoup de ces branches comprennent exclusivement des entreprises privées.

La Figure 2 présente les salaires moyens des femmes et des hommes par groupes de branches. Comme l'ESS ne recense pas l'ensemble des employés et qu'elle constitue un échantillonnage, les valeurs moyennes sont assorties d'une certaine incertitude statistique. Il est toutefois possible de définir un domaine qui couvre les valeurs effectives avec une certitude statistique élevée. Ce domaine, appelé intervalle de confiance 95%, est présenté par un marquage noir à la fin des barres. La présentation tabulaire des salaires moyens dans la Figure 2 se retrouve dans l'annexe D (Tableau 28).

L'industrie chimique est la branche qui présente le salaire moyen le plus élevé pour les femmes. Chez les hommes, le salaire moyen le plus élevé se situe dans la branche des *services financiers et assurances*.

Figure 2 : Salaire moyen par branche économique



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

4.3 Grandes régions

Dans cette partie, on évalue les mêmes indicateurs que sous 4.1, mais en fonction des sept grandes régions de Suisse. Comme le montre le Tableau 7, les différences entre régions sont nettement inférieures aux écarts entre branches économiques.

La part des femmes la plus basse (41.5%) en 2016 se retrouve dans la Suisse orientale. La part des femmes la plus élevée se situe dans la grande région Zurich (46.3%). Globalement, les différences entre régions restent faibles.

On observe en revanche des différences supérieures entre régions dans les écarts salariaux. Le salaire moyen des femmes est dans la Région lémanique de 14.8% et dans la région de Zurich de 23.6% inférieur à celui des hommes. Dans la partie 5.3, on détermine dans quelle mesure ces écarts salariaux peuvent être expliqués par d'autres indicateurs, telles les branches ou la formation.

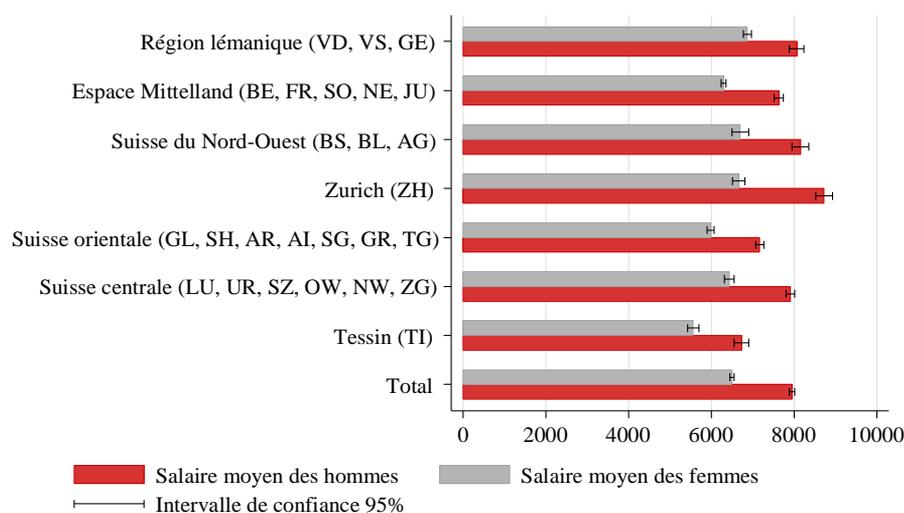
Tableau 7 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région

Grandes régions	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Région lémanique (VD, VS, GE)	17.6%	18.5%	18.0%	45.4%	-14.8%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	21.8%	21.3%	21.6%	43.7%	-17.4%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	13.0%	12.6%	12.8%	43.5%	-17.8%
Zurich (ZH)	22.3%	24.3%	23.1%	46.3%	-23.6%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12.2%	10.9%	11.6%	41.5%	-16.5%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9.1%	8.6%	8.9%	42.9%	-18.7%
Tessin (TI)	4.1%	3.8%	4.0%	42.0%	-17.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, ensemble de l'économie ; calculs : B,S,S.

La présentation tabulaire des salaires moyens de la Figure 3 se retrouve dans l'annexe D (Tableau 29). Le salaire moyen le plus élevé est obtenu par les hommes dans la région de Zurich. Chez les femmes, Zurich, la Suisse du Nord-Ouest et la Région lémanique présentent des salaires moyens comparables. Le niveau salarial le plus bas pour les deux sexes est constaté au Tessin.

Figure 3 : Salaire moyen par grande région



Source : ESS 2016 ; ensemble de l'économie ; calculs B,S,S.

Les tableaux des analyses descriptives par secteur figurent dans l'annexe D. Les chiffres du secteur privé sont présentés dans Tableau 44 et le Tableau 45, ceux du secteur public dans le Tableau 75 et le Tableau 76. En considérant seulement le secteur public, la région de Suisse orientale, avec une part de femme de 57.1%, occupe le deuxième rang, juste derrière la Suisse centrale. Comme il l'est souligné plus haut, la Suisse orientale présente toutefois la part de femmes la plus basse si l'on considère l'économie totale. Ce fait s'explique par leur part très réduite dans l'économie privée de cette région (39%).

4.4 Analyse selon d'autres critères

Nous procédons ci-après à l'analyse descriptive selon d'autres critères, comme elle a été faite par branches et grandes régions. Nous commençons par les critères personnels (âge, formation, état civil et statut de séjour), suivis des critères liés à l'emploi (position professionnelle, métier exercé, niveau de compétence et taux d'occupation), ainsi que des particularités liées à la taille de l'entreprise.

4.4.1 Âge

Le Tableau 8 présente la part des employés, celle des femmes et l'écart salarial moyen différencié selon trois groupes d'âges.

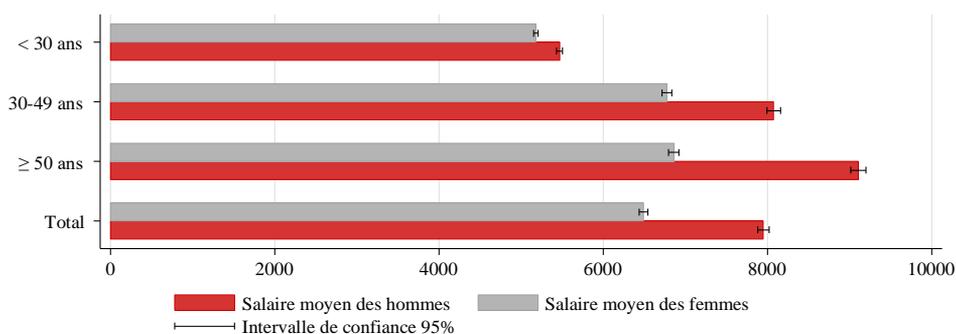
Tableau 8 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge

Groupe d'âges	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 30 ans	17.0%	19.3%	18.0%	47.3%	-5.3%
30-49 ans	52.3%	50.9%	51.7%	43.6%	-16.1%
≥ 50 ans	30.7%	29.8%	30.3%	43.5%	-24.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, ensemble de l'économie ; calculs : B,S,S.

Plus les employés sont âgés, plus la part des femmes est réduite. Il s'agit toutefois d'écart relativement faibles. Les écarts salariaux entre femmes et hommes se distinguent en revanche fortement selon les catégories d'âge. Comparée aux moins de 30 ans, la différence salariale moyenne des groupes les plus âgés (≥ 50 ans) est cinq fois supérieure. La partie 5.4.1 comporte l'analyse statistique de l'effet d'autres facteurs d'influence sur les écarts salariaux.

Figure 4 : Salaire moyen par groupe d'âge



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

La Figure 4 décrit les salaires moyens des deux sexes à partir des trois groupes d'âge. Chez les hommes, le niveau salarial augmente avec celui des groupes d'âge. Il est intéressant de constater que cette relation de cause à effet est moins marquée chez les femmes. Alors que le salaire moyen entre les moins de 30 ans et le groupe 30-49 ans augmente de manière sensible, les femmes des groupes les plus âgés ne gagnent guère plus que celles des groupes d'âge moyens. De sorte que l'écart salarial moyen augmente avec l'âge. La présentation tabulaire des salaires moyens présentés dans la Figure 4 apparaît dans l'annexe D (Tableau 30).

Le principe de l'écart salarial croissant avec l'âge s'observe également dans les deux secteurs d'activité (cf. l'annexe D, le Tableau 46 et le Tableau 47 pour le secteur privé, le Tableau 77 et le Tableau 78 pour le secteur public). Le secteur public présente toutefois un écart salarial inférieur dans les trois groupes d'âges.

4.4.2 Niveau de formation

Le Tableau 9 analyse les indicateurs à partir des formations professionnelles achevées les plus élevées. D'une part, les salaires augmentent avec le niveau de formation (cf. la Figure 5), la différence salariale en pourcents ayant elle aussi tendance à augmenter. Les salaires supérieurs en chiffres absolus vont de pair avec un écart salarial entre femmes et hommes relativement plus élevé.

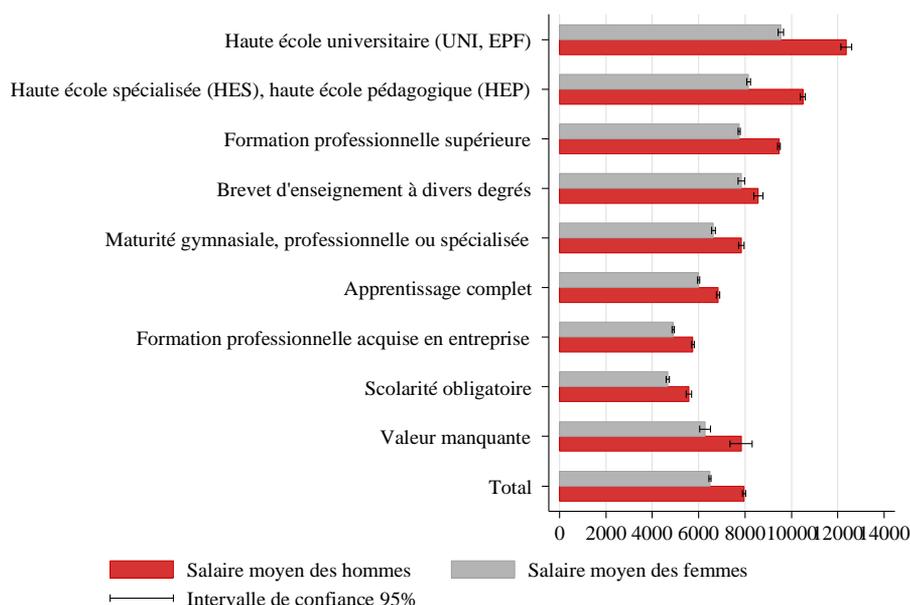
Tableau 9 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Haute école universitaire (UNI, EPF)	11.7%	9.8%	10.8%	40.0%	-22.8%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	6.5%	5.5%	6.1%	40.1%	-22.3%
Formation professionnelle supérieure	12.0%	10.3%	11.2%	40.5%	-18.1%
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.8%	1.3%	1.0%	57.6%	-8.5%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3.3%	4.2%	3.7%	49.7%	-15.4%
Apprentissage complet	45.5%	45.6%	45.5%	44.3%	-12.3%
Formation professionnelle acquise en entreprise	5.3%	4.4%	4.9%	39.3%	-14.7%
Scolarité obligatoire	9.9%	12.8%	11.2%	50.7%	-16.4%
Valeurs manquantes	5.1%	6.1%	5.5%	49.0%	-19.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

La Figure 5 présente les salaires moyens des deux sexes selon les niveaux de formation. La présentation tabulaire des salaires moyens décrits dans la Figure 5 apparaît dans l'annexe D (Tableau 31).

Figure 5 : Salaire moyen par niveau de formation achevée



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe D (Tableau 49 et Tableau 50), celle du secteur public dans le Tableau 79 et le Tableau 80. Le secteur privé présente notamment dans la catégorie « Haute école universitaire (Uni, EPF) » un écart salarial nettement supérieur (24.5%) à celui du secteur public (15.9%).

4.4.3 État civil

Le Tableau 10 répartit les employés selon leur état civil. Le groupe « autre état civil » représente les individus veufs et divorcés. Il comprend la plus grande part de femmes. Les groupes « célibataires » et « mariés » ont un taux de femmes comparable, tout en se démarquant fortement en matière d'écart salarial. Tandis que les femmes célibataires gagnent en moyenne 5.6% de moins que les célibataires hommes, l'écart salarial moyen chez les personnes mariées atteint 24.8%. La part d'autres facteurs d'influence de ces différences est analysée dans la partie 5.4.2.

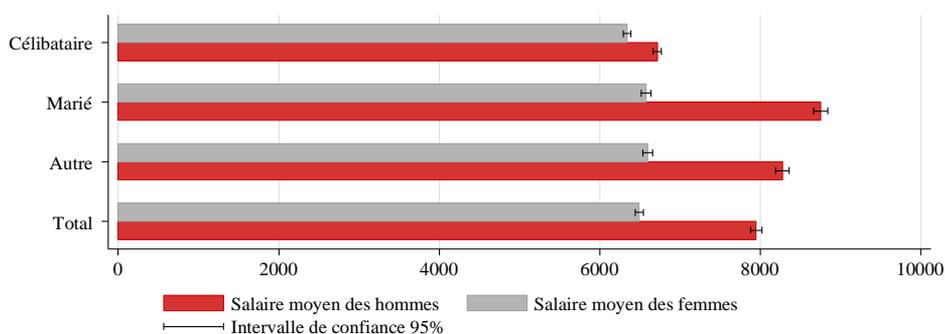
Tableau 10 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil

État civil	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Célibataire	37.5%	36.7%	37.1%	43.7%	-5.6%
Marié	54.1%	49.1%	51.9%	41.8%	-24.8%
Autres	8.4%	14.2%	11.0%	57.2%	-20.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

La Figure 5 illustre les salaires moyens des deux sexes basés sur leur état civil. La présentation tabulaire des salaires moyens de la Figure 5 apparaît dans l'annexe D (Tableau 32).

Figure 6 : Salaire moyen par état civil



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse du secteur privé est présentée dans l'annexe D (Tableau 50 et Tableau 51), celle du secteur public dans le Tableau 81 et le Tableau 82. Dans le secteur public, la part des femmes est globalement supérieure à celle du secteur privé, cette différence étant toutefois proportionnellement la plus élevée dans le groupe des célibataires.

4.4.4 Statut de séjour (nationalité)

Le Tableau 11 analyse les indicateurs à partir du statut de résidence des employés. Un peu plus des deux tiers des employés de l'ensemble de l'économie possèdent la nationalité suisse. Les salariés étrangers avec le permis C (permis d'établissement) forment le deuxième groupe. Tant la part des femmes que l'écart salarial moyen sont les plus élevés dans le groupe des employés suisses. Toutes les catégories

d'employés étrangers présentent une proportion de femmes inférieure à la moyenne.

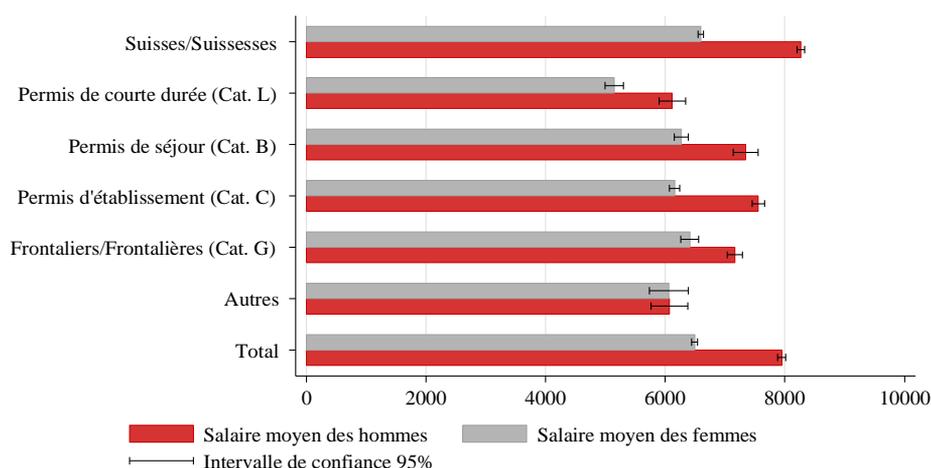
Tableau 11 : Part des personnes salariées, part des femmes et écarts salariaux moyens par nationalité / statut de séjour

Nationalité / statut de séjour	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Suisses/Suisseuses	64.6%	71.9%	67.8%	46.8%	-20.2%
Permis de courte durée (cat. L)	0.8%	0.4%	0.6%	26.4%	-15.9%
Permis de séjour (cat. B)	8.8%	7.4%	8.2%	39.9%	-14.6%
Permis d'établissement (cat. C)	16.3%	14.4%	15.5%	41.1%	-18.5%
Frontaliers/frontalières (cat. G)	9.2%	5.9%	7.7%	33.6%	-10.5%
Autres	0.2%	0.1%	0.2%	31.8%	-0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

La Figure 7 présente les salaires moyens des deux sexes selon leur statut de séjour. Chez les hommes, les employés de nationalité suisse obtiennent clairement les salaires moyens les plus élevés. Chez les femmes, les écarts d'un groupe à l'autre sont moins importants. Les frontalières touchent un salaire moyen comparable à celui des Suisseuses. Les données relatives à la Figure 7 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 33).

Figure 7 : Salaire moyen par nationalité / statut de séjour



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse relative au statut de séjour apparaît dans l'annexe D (Tableau 52 et Tableau 53 pour le secteur privé, Tableau 83 et Tableau 84 pour le secteur public). La part des employés de nationalité suisse dans le secteur public atteint 81.6%, respectivement 65.3% dans le secteur privé. La part des femmes étrangères est relativement supérieure dans le secteur public. Elle atteint 39.2% dans le groupe des permis d'établissement du secteur privé et 59.4% dans le secteur public.

4.4.5 Position professionnelle

Le Tableau 12 répartit les employés selon leur position professionnelle au sein de l'entreprise. 28.8% des salariés exercent une activité de cadre. La part des femmes décroît de manière continue au fur et à mesure que s'élève le statut professionnel. La situation est inverse en matière d'écart salarial moyen. Cet écart passe de 10.1% entre femmes et hommes sans fonction de cadre, à 25.1% chez les cadres supérieurs.

Tableau 12 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle

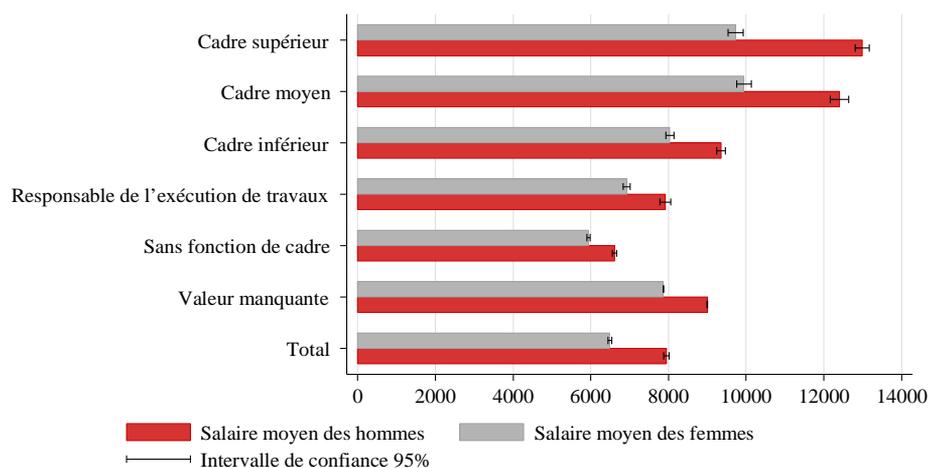
Position professionnelle	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Cadre supérieur	7.4%	2.9%	5.4%	23.6%	-25.1%
Cadre moyen	7.9%	4.8%	6.5%	32.4%	-19.8%
Cadre inférieur	10.3%	7.8%	9.2%	37.5%	-14.1%
Responsable de l'exécution de travaux	8.2%	7.0%	7.7%	40.2%	-12.6%
Sans fonction de cadre	65.6%	76.8%	70.6%	48.1%	-10.1%
Valeurs manquantes	0.6%	0.7%	0.7%	49.4%	-12.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Comme le révèle la Figure 8, les salaires moyens augmentent conformément à la position professionnelle, avec toutefois une exception : le salaire moyen des femmes du cadre moyen est légèrement supérieur à celui du cadre supérieur. Étant donné que les intervalles de confiance se recoupent, cette différence n'a toutefois

pas de signification statistique.⁷ Les données relatives à cette figure apparaissent dans l'annexe D (Tableau 34).

Figure 8 : Salaire moyen par position professionnelle



Source : ESS 2016, ensemble de l'économie ; calculs : B,S,S.

L'analyse relative aux deux secteurs est présentée dans l'annexe D (Tableau 54 et Tableau 55 pour le secteur privé, Tableau 85 et Tableau 86 pour le secteur public). Plus la position professionnelle est élevée, plus la différence salariale entre les secteurs privé et public est marquée. L'écart salarial moyen chez les cadres supérieurs atteint 26.6% dans le secteur privé et 13.1% dans le secteur public. Chez les employés sans fonction de cadre, la différence des écarts entre les deux secteurs est beaucoup plus basse. Le salaire moyen des femmes y est inférieur de 11.6% dans le secteur privé, respectivement de 10% dans le secteur public.

4.4.6 Profession exercée et niveau de compétence

Ce passage est consacré à l'analyse des indicateurs selon les groupes de métiers et les niveaux de compétence. Le Tableau 13 présente la part des employés et des femmes, ainsi que l'écart salarial descriptif selon la profession exercée. Les parts de femmes les plus élevées se retrouvent dans les catégories *personnel soignant* (88.3%), *professions intermédiaires de la santé* (87%), et les *employé(e)s de*

⁷ L'écart des salaires entre les cadres moyens et supérieurs pourrait être lié au fait que les salaires les plus élevés retenus dans l'ESS sont exclus par le filtre partiel D. Or il s'agit pour l'essentiel des cadres supérieurs.

bureau (84.3%). Les groupes avec les proportions féminines les plus basses sont les *métiers de l'électricité et de l'électrotechnique* (2.1%), les *métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens* (5.1%) et les *conducteurs/trices de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre* (5.7%). Ces chiffres démontrent que le choix des métiers se différencie parfois très fortement entre femmes et hommes.

La catégorie *spécialistes de la santé*, avec 26.7%, présente le plus grand écart salarial descriptif. Le plus grand écart favorable aux femmes se retrouve dans le groupe *personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs – attribution impossible*, où celles-ci gagnent en moyenne 4.3% de plus que les hommes.

Tableau 13 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et du Législatif	3.0%	1.1%	2.2%	22.9%	-21.8%
12	Directeur(trice)s de services administratifs et commerciaux	1.8%	1.4%	1.6%	37.0%	-23.3%
13	Directeurs(trice)s et cadres de direction, production et services spécialisés	1.5%	0.8%	1.2%	30.5%	-14.4%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0.3%	0.5%	0.4%	57.5%	-18.2%
10	Directeur(trice)s, cadres de direction et gérants - attribution impossible	2.4%	1.4%	2.0%	31.6%	-16.1%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	2.4%	0.8%	1.7%	21.8%	-18.1%
22	Spécialistes de la santé	1.0%	2.5%	1.7%	66.4%	-26.7%
23	Spécialistes de l'enseignement	1.3%	2.2%	1.7%	58.5%	-17.0%
24	Spécialistes en administration d'entreprise	2.6%	2.3%	2.5%	41.4%	-15.0%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2.4%	0.4%	1.5%	11.9%	-7.6%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	1.3%	2.1%	1.6%	56.7%	-9.3%
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible	1.0%	0.9%	1.0%	42.8%	-10.4%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	6.4%	1.5%	4.2%	15.3%	-12.4%
32	Professions intermédiaires de la santé	0.8%	7.2%	3.6%	87.0%	-5.6%
33	Professions intermédiaires, finances et administration.	3.6%	7.3%	5.2%	61.8%	-20.0%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	0.9%	1.3%	1.0%	54.5%	-4.8%
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	0.7%	0.5%	0.6%	35.2%	-17.0%
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible	2.8%	3.5%	3.1%	49.8%	-20.4%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1.2%	8.3%	4.4%	84.3%	-13.7%
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0.3%	1.1%	0.7%	73.5%	-0.6%
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	1.7%	0.8%	1.3%	27.2%	1.1%
44	Autres employé(e)s de type administratif	0.4%	0.6%	0.5%	55.2%	1.2%
40	Employé(e)s de type administratif. – attribution impossible	0.0%	0.0%	0.0%	55.7%	2.7%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	3.6%	6.6%	4.9%	59.7%	-10.3%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	2.3%	6.9%	4.3%	70.4%	-24.3%
53	Personnel soignant	0.6%	5.3%	2.6%	88.3%	-6.0%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	1.8%	0.6%	1.2%	19.6%	-10.2%
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs – attribution impossible	0.1%	0.5%	0.3%	77.2%	4.3%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, la sylviculture et la pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0.5%	0.1%	0.3%	12.8%	-7.3%
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	5.7%	0.4%	3.3%	5.1%	-16.7%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	3.9%	0.4%	2.4%	7.5%	-7.3%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0.6%	0.5%	0.5%	40.9%	-17.7%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	1.8%	0.0%	1.0%	2.1%	-13.7%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	1.7%	0.9%	1.3%	29.3%	-16.5%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	0.3%	0.1%	0.2%	13.2%	-16.0%
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	1.4%	0.6%	1.0%	26.2%	-22.6%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	1.0%	0.3%	0.7%	19.4%	-26.2%
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	3.6%	0.3%	2.2%	5.7%	-6.8%
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage – attribution impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0.5%	3.0%	1.6%	83.4%	-6.4%
92	Manœuvres dans l'agriculture, la pêche et la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment, des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	2.6%	1.1%	1.9%	25.3%	-18.2%
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers des rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travaux non qualifiés	0.2%	0.1%	0.1%	22.7%	-9.2%
90	Professions élémentaires - attribution impossible	2.0%	2.7%	2.3%	51.2%	-11.7%
	Valeurs manquantes	25.9%	21.0%	23.7%	39.0%	-21.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, ensemble de l'économie ; calculs : B,S,S.

La Figure 9 présente les salaires moyens des femmes et des hommes par groupes de professions sous forme d'histogramme. Les données afférentes figurent dans l'annexe D (Tableau 35). L'analyse du secteur privé apparaît dans l'annexe D (Tableau 56 et Tableau 57), celle du secteur public dans le Tableau 87 et le Tableau 88.

Figure 9 : Salaire moyen par profession exercée



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Le niveau de compétence se réfère à la profession exercée et se répartit en quatre catégories:

- Tâches simples de nature physique ou artisanale
- Tâches pratiques, telles que vente / soins / informatique et administration / manœuvre de machines et appareils électroniques / services de sécurité / services de transport

- Tâches pratiques complexes nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine particulier
- Tâches pour résoudre des problèmes et des processus de décision complexes qui supposent un important savoir pratique et théorique dans un domaine particulier.

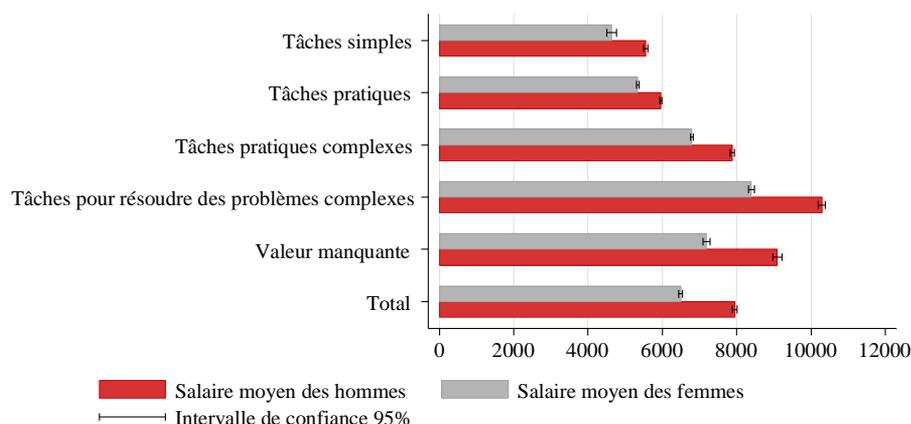
Le Tableau 14 et la Figure 10 présentent les groupes de métiers selon leur niveau de compétence. En outre, les salaires moyens figurent dans l'annexe D (Tableau 36) sous forme tabulaire. Il apparaît, pour les deux sexes, qu'un niveau de compétence supérieur s'accompagne d'un salaire moyen plus élevé. Le groupe *Tâches pour résoudre les problèmes complexes* (hormis les valeurs manquantes) est caractérisé tout à la fois par la part des femmes la plus faible et par les écarts salariaux les plus élevés. La part des femmes la plus élevée se retrouve dans la catégorie *Tâches pratiques complexes*.

Tableau 14 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence

Niveau de compétence	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Tâches simples	5.4%	6.9%	6.1%	50.3%	-16.6%
Tâches pratiques	32.5%	34.4%	33.4%	45.5%	-10.4%
Tâches pratiques complexes	15.2%	21.2%	17.8%	52.6%	-13.7%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	21.0%	16.5%	19.0%	38.5%	-18.4%
Valeurs manquantes	25.9%	21.0%	23.7%	39.0%	-21.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarques : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 10 : Salaire moyen par niveau de compétence



Source ESS 2016, économie totale ; calculs B,S,S.

L'analyse relative aux deux secteurs d'activité figure dans l'annexe D (Tableau 58 et Tableau 59 pour le secteur privé, Tableau 89 et Tableau 90 pour le secteur public). La part des salariés dans la catégorie de compétence supérieure est nettement plus élevée dans le secteur public (27.2%) que dans le secteur privé (17.5%). C'est également dans cette dernière catégorie que l'écart salarial descriptif est le plus différencié. Il passe de 15.3% dans le secteur public à 20.4% dans le privé.

4.4.7 Taux d'occupation

Taux d'occupation selon trois catégories

Le Tableau 15 révèle un taux d'occupation moyen par sexe fortement différencié. La part des femmes dans les emplois à plein temps (charge de travail minimale de 90%) n'atteint que 28.6%. En revanche, plus des trois quarts des emplois à temps partiels sont exercés par les femmes. Ces différences marquées s'expliquent notamment par le fait que les femmes consacrent davantage de temps à la garde d'enfants et qu'elles travaillent ainsi plus souvent à temps partiel (cf. Office fédéral de la statistique 2018). Il ressort également de ce tableau que l'écart salarial moyen est le plus élevé dans les emplois à plein temps.

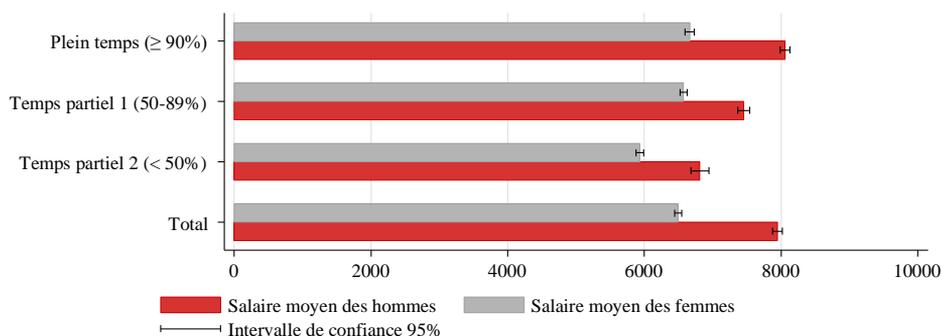
Tableau 15 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation

Taux d'occupation	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Plein temps (≥ 90%)	86.1%	43.6%	67.3%	28.6%	-17.3%
Temps partiel 1 (50-89%)	9.7%	37.6%	22.0%	75.4%	-11.8%
Temps partiel 2 (< 50%)	4.1%	18.9%	10.6%	78.3%	-12.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

On observe ici que les salaires sont standardisés sur une activité unifiée à plein temps. Comme le révèle la Figure 11, les salaires moyens augmentent conformément aux taux d'occupation. Chez les hommes, cette relation de cause à effet est évidente, alors que l'on ne constate pas de différence marquée entre les groupes « plein temps » et « temps partiel 1 » chez les femmes. Les données sur lesquelles repose cette figure apparaît dans l'annexe D (Tableau 37).

Figure 11 : Salaire moyen par taux d'occupation



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (le Tableau 60 et le Tableau 61 pour le secteur privé, le Tableau 91 et le Tableau 92 pour le secteur public). L'activité à temps partiel est plus répandue dans le secteur public que privé.

Taux d'occupation selon cinq catégories

Nous répartissons ici la catégorie temps partiel 1 en trois sous-catégories, sous forme de volumes de travail de 50% à 69%, de 70% à 79% et de 80% à 89%. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le Tableau 16 et la Figure 12. Les

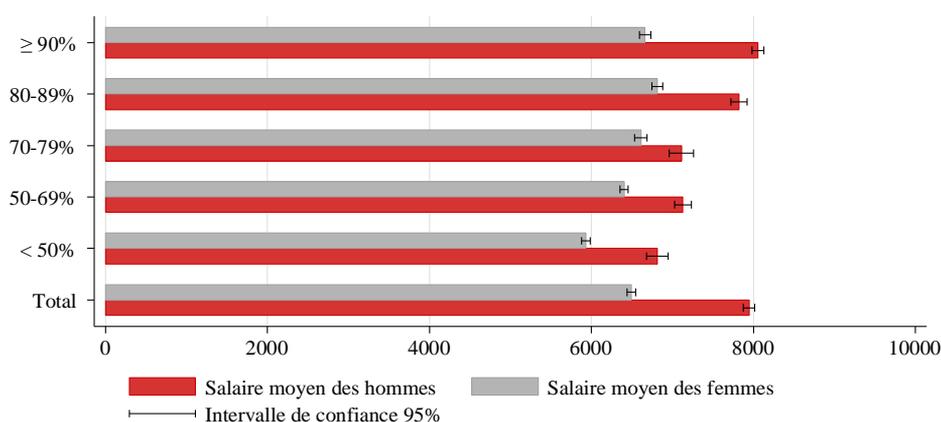
données sur lesquelles repose la figure 12 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 38). Cette classification est nouvelle, de sorte que ses chiffres ne peuvent pas être comparés avec les résultats des enquêtes précédentes. On observe que la part des femmes diminue fortement entre les deux catégories supérieures : soit de 68.9% dans la sous-catégorie 80% à 89%, pour n'atteindre plus que 28.6% chez les employées à plein temps. Il apparaît d'autre part que les femmes employées à plein temps gagnent un peu moins que celles qui figurent dans cette même catégorie 80% à 89%. L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (le Tableau 62 et le Tableau 63 pour le secteur privé, et le Tableau 93 et le Tableau 94 pour le secteur public).

Tableau 16 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé)

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	86.1%	43.6%	67.3%	28.6%	-17.3%
80-89%	4.6%	12.7%	8.2%	68.9%	-12.9%
70-79%	1.4%	5.4%	3.2%	75.1%	-7.0%
50-69%	3.8%	19.4%	10.7%	80.4%	-10.2%
< 50%	4.1%	18.9%	10.6%	78.3%	-12.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 12 : Salaire moyen par taux d'occupation (détaillé)



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

4.4.8 Taille des entreprises

Ultime caractéristique de cette partie, l'emploi et la rémunération des femmes et des hommes sont analysés ici selon la taille d'entreprise.

La taille d'entreprise en cinq catégories

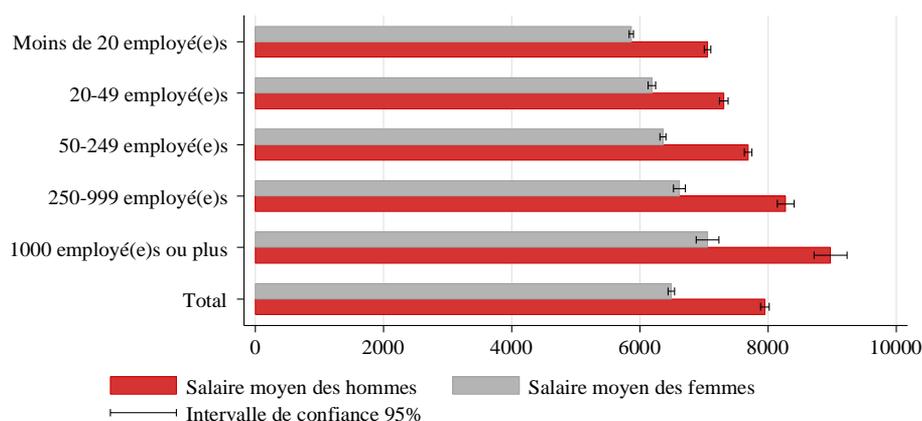
Le Tableau 18 et la Figure 14 répartissent les employés selon la taille d'entreprise (mesurée d'après le nombre de collaborateurs). Les données sur lesquelles repose la figure 13 apparaissent dans l'annexe D (Tableau 39). On observe la corrélation suivante, relative aux deux sexes : plus l'entreprise compte de collaborateurs plus le salaire moyen est élevé. L'écart salarial moyen augmente lui aussi avec la taille de l'entreprise. On ne trouve en revanche pas de corrélation manifeste quant à la part des femmes. Cette part est la plus marquée dans les marges statistiques (*entreprises avec moins de 20, respectivement plus de 1000 employés*).

Tableau 17 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise

Taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	19.5%	21.4%	20.3%	46.4%	-16.8%
20-49 employé(e)s	14.6%	11.1%	13.0%	37.6%	-15.3%
50-249 employé(e)s	23.5%	21.7%	22.7%	42.2%	-17.3%
250-999 employé(e)s	15.1%	13.9%	14.5%	42.1%	-20.0%
1000 employé(e)s ou plus	27.3%	32.0%	29.4%	48.2%	-21.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 13 : Salaire moyen par classe de taille d'entreprise



Source : ESS 2016, économie totale ; calculs B,S,S.

L'analyse par secteur figure dans l'annexe D (le Tableau 64 et le Tableau 65 pour le secteur privé, le Tableau 95 et le Tableau 96 pour le secteur public). Tandis que la majeure partie des employés de grandes entreprises se retrouvent dans le secteur public, les salariés du secteur privé se répartissent de manière relativement équilibrée dans les cinq catégories de tailles d'entreprise.

Taille d'entreprise selon deux catégories

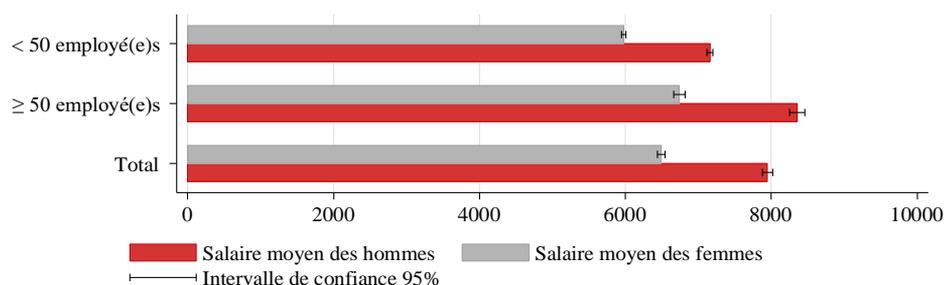
La présente partie ne porte plus que sur deux catégories : les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, et celles qui en totalisent 50 et davantage. Les résultats de cette analyse apparaissent dans le Tableau 18 et la Figure 14. Elles montrent en substance les mêmes tendances que dans la partie précédente. Les données sur lesquelles repose la figure 14 se trouvent dans l'annexe D (Tableau 40).

Tableau 18 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories

Taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part de femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	34.1%	32.5%	33.4%	43.0%	-16.6%
≥ 50 employé(e)s	65.9%	67.5%	66.6%	44.8%	-19.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 14 : Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (2 catégories)



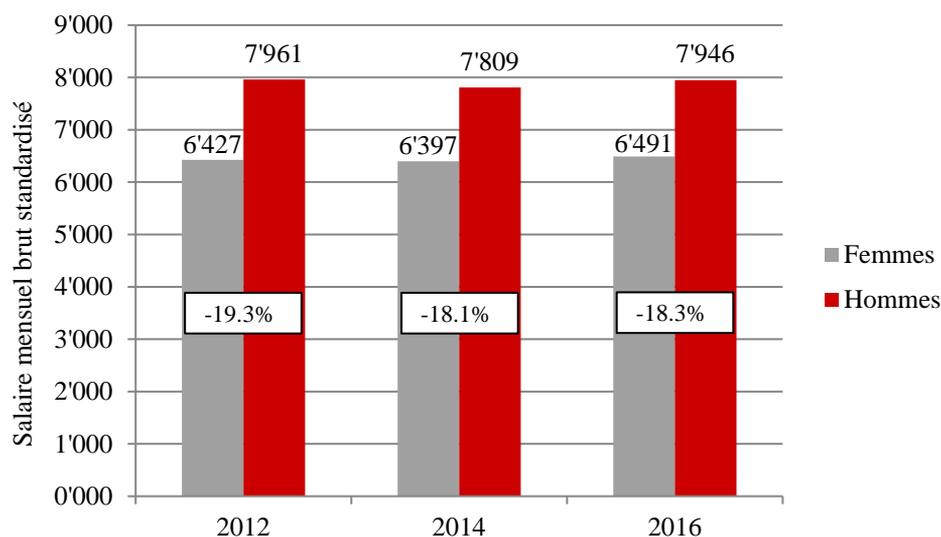
Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'annexe D présente les tableaux par secteurs: le Tableau 66 et le Tableau 67 analysent les données du secteur privé, le Tableau 97 et le Tableau 98 celles du secteur public.

4.5 Analyse au cours du temps

Nous observons ici le développement agrégé des salaires moyens dans l'ensemble de l'économie. La Figure 15 présente le développement au cours du temps des rémunérations et des écarts salariaux moyens pour la période 2012 à 2016. L'écart salarial a baissé de 19.3% en 2012 à 18.1% en 2014. Puis il est remonté légèrement à 18.3% en 2016.

Figure 15 : Évolution des salaires moyens et des écarts salariaux de 2012 à 2016



Source : ESS 2012, 2014 et 2016, économie totale ; calculs : BASS (2012 & 2014), B,S,S. (2016).

La présentation tabulaire de l'évolution au cours du temps apparaît dans l'annexe D (ensemble de l'économie : Tableau 41, secteur privé : Tableau 68, secteur public: Tableau 99). L'écart salarial descriptif dans le secteur privé a diminué entre 2012 et 2014, alors qu'il est resté pratiquement inchangé dans le secteur public. Entre 2014 et 2016, l'écart a augmenté dans les deux secteurs de 0.1%.

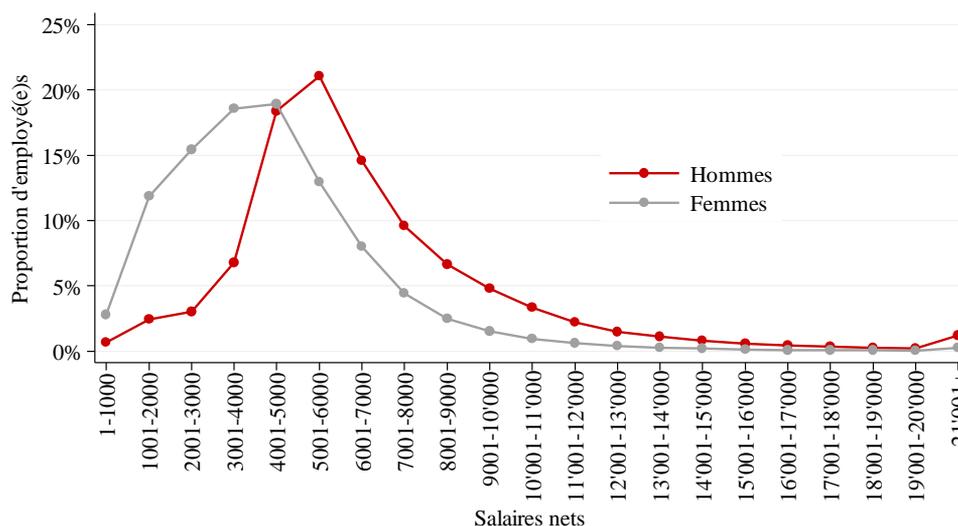
4.6 Salaires nets et paiements exceptionnels

Jusqu'ici, les analyses reposaient sur les salaires bruts standardisés à plein temps en tant que mesures salariales unifiées. Ci-après, les salaires bruts sont considérés de manière plus détaillée et différenciée selon la branche et le statut professionnel. On analyse d'autre part l'importance des paiements exceptionnels, tels les bonus, pour la rémunération globale des employés.

4.6.1 Répartition des salaires nets

La Figure 16 présente d'abord la répartition des salaires nets selon le sexe. Il apparaît clairement que les femmes sont surreprésentées dans l'éventail des bas salaires nets jusqu'à 5000 francs par mois. L'une des raisons majeures se situe dans le fait qu'elles travaillent davantage à temps partiel que les hommes (cf. 4.4.7). Étant donné que les salaires nets n'ont pas été standardisés en fonction du taux d'occupation, cette différence exerce une influence directe sur la répartition des salaires.

Figure 16 : Répartition des salaires nets selon les sexes



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

4.6.2 Salaires nets selon la branche économique

Le Tableau 19 présente les salaires nets moyens dans les différentes branches économiques des secteurs secondaire et tertiaire. Les salaires nets n'étant pas standardisés sur le plein temps, ils sont en plus répartis selon les taux d'occupation pour faciliter la comparabilité entre les branches économiques. L'analyse relative aux deux secteurs figure dans l'annexe D (Tableau 69 pour le secteur privé, et Tableau 100 pour le secteur public).

Tableau 19 : Salaire net moyen net par taux d'occupation et branche économique

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2^e secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Ind. alim. et fabrication de boissons et de prod. de tabac	1'651	1'490	1'522	3'902	3'227	3'363	5'984	4'866	5'666
Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]	5'925	4'483	5'292
Imprimerie	[]	[]	[]	4'116	3'409	3'619	6'171	4'950	5'895
Industrie chimique	[]	[]	[]	6'180	5'504	5'624	9'301	8'575	9'087
Fabrication de machines et équipements	2'259	1'850	1'966	4'933	3'901	4'256	7'079	5'329	6'689
Autres industries manufacturières	2'038	1'714	1'808	4'185	3'515	3'742	6'020	4'979	5'872
Prod. et distr. d'électricité	[]	[]	[]	5'680	4'752	5'085	8'117	7'018	7'997
Production et distribution d'eau / assainissement	[]	[]	[]	4'075	4'070	4'072	6'147	5'481	6'091
Construction	2'046	1'731	1'829	4'218	3'461	3'881	5'887	5'510	5'870
3^e secteur (services)									
Vente et rép. autos et motos	1'910	1'787	1'816	4'568	3'987	4'130	7'448	6'811	7'299
Commerce de détail	1'556	1'510	1'516	3'478	2'965	3'028	5'608	4'604	5'101
Transports et entreposage	1'561	1'631	1'601	4'324	3'751	3'977	6'368	5'620	6'251
Hébergement et restauration	1'389	1'336	1'348	2'923	2'691	2'751	4'608	4'162	4'425
Information et communication	2'078	1'944	1'989	5'817	4'635	5'204	9'000	7'128	8'664
Finances et assurances	2'663	2'237	2'321	6'594	5'005	5'342	11'422	7'717	10'162
Immobilier	1'973	1'743	1'797	4'919	4'036	4'190	7'864	6'054	7'042
Activités spécialisées scientifiques et techniques	2'199	1'952	2'003	5'345	4'489	4'747	9'234	7'168	8'567
Services administratifs et de soutien	1'614	1'316	1'421	3'627	3'237	3'433	5'820	5'153	5'654

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Admin. publiques et défense	2'177	2'132	2'139	5'751	4'742	4'985	8'121	6'808	7'744
Enseignement	2'440	2'126	2'218	5'269	4'739	4'897	7'990	6'837	7'544
Santé humaine et action sociale	2'344	1'979	2'010	4'919	3'996	4'110	7'496	5'845	6'461
Arts, spectacles et activités récréatives	1'579	1'580	1'580	4'246	3'868	4'000	6'838	5'815	6'510
Autres activités de services	1'924	1'769	1'804	4'685	3'891	4'075	7'221	5'149	6'143
Total	1'892	1'761	1'790	4'690	3'944	4'128	7'227	5'976	6'869

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

4.6.3 Salaires nets selon la position professionnelle

Le Tableau 20 répartit les salaires nets en fonction de la position professionnelle. Pour compenser le défaut de standardisation, les salaires nets sont ici différenciés selon trois catégories professionnelles. L'annexe D inclut les données pour les secteurs privé (Tableau 70) et public (Tableau 101) de manière distincte.

Tableau 20 : Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	3'040	2'397	2'703	6'964	5'300	6'013	11'711	9'332	11'330
Cadre moyen	2'999	2'429	2'588	7'125	5'762	6'166	11'131	9'363	10'726
Cadre inférieur	2'472	2'152	2'217	5'699	4'909	5'131	8'419	7'364	8'145
Responsable de l'exécution de travaux	2'181	1'948	1'993	5'005	4'299	4'465	7'115	6'222	6'864
Sans fonction de cadre	1'689	1'690	1'690	4'174	3'674	3'790	5'992	5'296	5'777
Valeurs manquantes	2'360	2'041	2'146	5'185	4'707	4'872	7'928	6'871	7'601
Total	1'892	1'761	1'790	4'690	3'944	4'128	7'227	5'976	6'869

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

4.6.4 Paiements exceptionnels selon la branche économique

Cette partie et la suivante sont consacrées aux paiements exceptionnels versés aux salariés par leur employeur. Il s'agit notamment de primes, mais aussi de jetons de

présence de conseils d'administrations et d'autres rémunérations occasionnelles (cf. 3.1.4).

Le Tableau 21 révèle que les paiements exceptionnels moyens se différencient fortement selon les branches économiques. Ils sont les plus bas dans la *restauration, l'hébergement* et la *gastronomie*, tant de manière absolue que relative, avec une moyenne mensuelle de 43 francs chez les hommes et de 15 francs chez les femmes. La part moyenne du salaire brut provenant de paiements exceptionnels se situe dans cette branche à 0.5% chez les hommes, respectivement 0.2% chez les femmes. Les paiements exceptionnels sont les plus élevés pour les hommes dans les *services financiers et assurances* (moyenne mensuelle de 1'813 francs, soit 9.7% du salaire brut). Chez les femmes, les paiements exceptionnels les plus élevés sont octroyés dans *l'industrie chimique*. Ils n'atteignent toutefois en moyenne mensuelle que 622 francs (5.2% du salaire brut). Ces paiements exceptionnels, pour l'ensemble de l'économie (toutes branches incluses) sont nettement plus élevés chez les hommes (355 francs par mois) que chez les femmes (128 francs).

L'analyse est détaillée dans l'annexe D selon les secteurs : le Tableau 71 pour le secteur privé, le Tableau 102 pour le secteur public.

Tableau 21 : Paiements exceptionnels par branche économique

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Parts en %	CHF	Part en %	CHF	Parts en %
2^e secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	182	1.3%	259	1.5%	192	1.3%
10, 11, 12	Production aliments, boissons, tabac	151	1.5%	60	0.8%	114	1.2%
13, 14, 15	Fabrique de textiles / industrie du cuir	172	1.9%	114	1.8%	142	1.9%
18	Imprimerie	96	1.0%	28	0.4%	71	0.8%
19, 20, 21	Industrie chimique	828	5.8%	662	5.2%	768	5.6%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	389	3.5%	195	2.4%	336	3.2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	169	1.7%	96	1.3%	153	1.6%
35	Production et distribution d'électricité	435	3.4%	221	2.4%	397	3.2%
36, 37, 38, 39	Production et distr. d'eau / assainiss.	141	1.8%	86	1.1%	133	1.7%
41, 42, 43	Construction	116	1.2%	58	0.8%	110	1.1%

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Parts en %	CHF	Part en %	CHF	Parts en %
3^e secteur (services)							
45, 46	Vente et réparations autos et motos	516	3.8%	325	2.8%	452	3.4%
47	Commerce de détail	127	1.5%	53	0.9%	77	1.1%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	174	1.8%	101	1.3%	155	1.7%
55, 56	Hébergement et restauration	43	0.5%	15	0.2%	28	0.4%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	670	5.0%	327	3.1%	579	4.5%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1'813	9.7%	573	4.8%	1'263	7.5%
68	Immobilier	484	3.3%	177	1.8%	303	2.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées scientifiques et techniques	677	4.3%	265	2.3%	494	3.4%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Services administratifs et de soutien	97	1.0%	57	0.7%	81	0.9%
84	Administrations publiques et défense	53	0.5%	23	0.3%	39	0.4%
85	Enseignement	51	0.5%	29	0.3%	39	0.4%
86, 87, 88	Santé et action sociale	106	0.8%	29	0.4%	46	0.4%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	157	1.5%	67	0.8%	113	1.2%
94, 95, 96	Autres activités de services	124	1.2%	58	0.9%	81	1.0%
Total		355	2.6%	128	1.3%	255	2.0%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

4.6.5 Paiements exceptionnels selon la position professionnelle

Le Tableau 22 analyse les paiements exceptionnels moyens de manière différenciée selon la position professionnelle des employés. Constat général : plus la position professionnelle est élevée, plus les paiements exceptionnels le sont également. Avec pour exception la différence entre cadres moyens et supérieurs chez les femmes : les paiements exceptionnels y sont légèrement supérieurs chez les cadres *moyens*.

Tableau 22 : Paiements exceptionnels par position professionnelle

Position professionnelle	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Parts en %	CHF	Parts en %	CHF	Parts en %
Cadre supérieur	1'234	5.7%	523	2.9%	1'066	5.0%
Cadre moyen	1'168	6.4%	526	3.3%	960	5.4%
Cadre inférieur	533	4.2%	285	2.5%	440	3.6%
Responsable de l'exécution de travaux	290	2.7%	162	1.8%	238	2.3%
Sans fonction de cadre	141	1.6%	70	0.9%	107	1.3%
Valeurs manquantes	31	0.3%	20	0.2%	26	0.3%
Total	355	2.6%	128	1.3%	255	2.0%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

L'annexe D présente une analyse distincte selon les secteurs (Tableau 72 pour le secteur privé, Tableau 103 pour le secteur public).

5 Décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes

Ce chapitre est consacré à la décomposition des écarts salariaux entre femmes et hommes. Conformément à la méthode Oaxaca-Blinder, l'écart salarial est réparti en parts d'influence expliquées et inexpliquées. Ce faisant, toutes les variables explicatives sont incluses dans l'analyse. Contrairement au chapitre 4, dans lequel les salaires sont analysés de manière descriptive en fonction des divers facteurs d'influence (p. ex. par branches), le présent chapitre considère l'interaction de l'ensemble des facteurs.

Il se découpe de la manière suivante : on procède d'abord à la décomposition salariale pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public inclus (5.1). Puis on y analyse les différentes branches économiques (5.2), ainsi que les grandes régions du pays (5.3). Viennent ensuite les décompositions basées sur d'autres caractéristiques personnelles et des critères spécifiques aux entreprises (5.4). Enfin, les principaux indicateurs agrégés sont comparés sur la durée avec les résultats des ESS précédentes de 2012 et 2014 (5.5).

5.1 Économie totale, secteurs privé et public

Cette partie présente les résultats de la décomposition salariale pour l'ensemble de l'économie, secteurs privé et public inclus. Tous les écarts salariaux évoqués dans ce chapitre se rapportent aux différences des salaires moyens logarithmiques bruts. Comme il l'est précisé dans la partie 3.2, ceci constitue une approximation des écarts exacts décrits dans le chapitre 4.

Le Tableau 23 et la Figure 17 présentent les écarts salariaux moyens par secteur économique, ainsi que leur décomposition en parts expliquées et inexpliquées en fonction des facteurs d'influence. Pour l'économie totale, l'écart salarial moyen atteint 0.174, soit près de 17.4%. Il ressort de la décomposition que les différents facteurs d'influence (formation, métier, etc.) pourraient expliquer près de 56% de la totalité de l'écart salarial, les 44% restants étant inexpliqués (cf. Figure 18). Il s'ensuit, avec la prise en compte de qualifications comparables, que les femmes gagnent en moyenne près de 7.7% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95% est de [0.073; 0.081], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se situe dans cette fourchette avec une certitude statistique élevée. Cet écart salarial inexpliqué pourrait reposer d'une part sur la discrimination, et d'autre part sur le manque de facteurs explicatifs dans le modèle choisi (cf. 3.3.4). L'écart salarial

expliqué à l'aide des facteurs d'influence, pour l'ensemble de l'économie, atteint près de 9.7%.⁸

Tableau 23 : Décomposition des écarts salariaux moyens par secteur économique

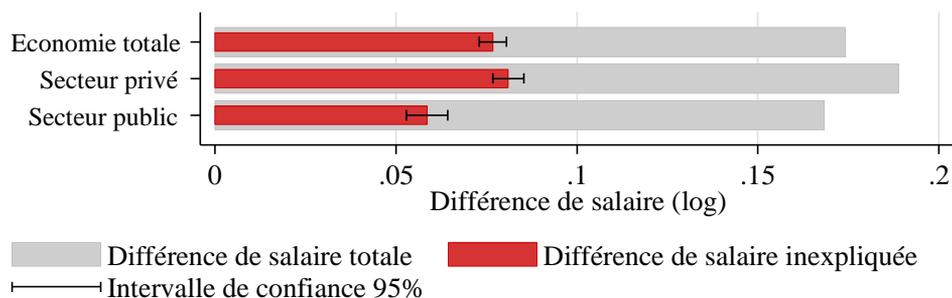
	Différence de salaire totale		Part inexpliquée en %		Part expliquée en %	
Économie totale	0.174 *** (0.003) [0.169 ; 0.18]		0.077 *** (0.002) [0.073 ; 0.081]	44% (2)	0.097 *** (0.003) [0.092 ; 0.103]	56% (1)
Secteur privé	0.189 *** (0.003) [0.183 ; 0.195]		0.081 *** (0.002) [0.077 ; 0.085]	43% (1)	0.108 *** (0.003) [0.102 ; 0.114]	57% (1)
Secteur public	0.168 *** (0.005) [0.159 ; 0.178]		0.059 *** (0.003) [0.053 ; 0.064]	35% (3)	0.110 *** (0.005) [0.100 ; 0.119]	65% (2)

Remarques : Les chiffres de la première ligne sont des coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne représentent les erreurs standard afférentes, les chiffres entre crochets de la troisième ligne quantifient l'intervalle de confiance 95%. Les degrés de signification présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. Le calcul des erreurs standard et des valeurs p tient compte du concept de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre parenthèses si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Dans le secteur privé, l'écart salarial moyen est de 0.189, respectivement près de 18.9%. Il est par conséquent légèrement supérieur à celui du secteur public (0.168, soit près de 16.8%). Les facteurs d'influence permettent d'expliquer 57% de l'écart global dans le secteur privé et 65% dans le secteur public. Il en résulte des écarts salariaux expliqués comparables, de près de 10.8% dans le secteur privé et de 11.0% dans le secteur public. Autrement dit, les femmes gagnent environ 11% de moins que les hommes parce qu'elles se répartissent par exemple différemment dans les branches et qu'elles occupent en moyenne des positions professionnelles inférieures, ou qu'elles ont suivi d'autres filières de formation. La part restante de l'écart salarial global ne peut être expliquée par le modèle. Cette part est nettement plus élevée dans le secteur privé (env. 8.1%) que dans le secteur public (env. 5.9%). En termes d'écart salarial global, la part relative de l'écart inexpliqué atteint 43% dans le secteur privé et 35% dans le secteur public.

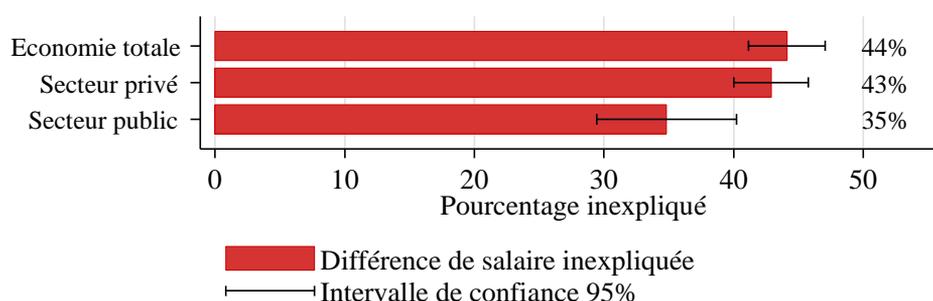
⁸ Il apparaît que l'écart salarial de l'économie totale est inférieur à celui des secteurs privé et public. Cet état de fait est lié aux modèles utilisés. Le modèle pour l'ensemble de l'économie ne comporte pas de variables de contrôle pour les secteurs privé et public, alors que dans les deux modèles retenus pour les secteurs, les coefficients sont évalués de manière distincte. Du fait des restrictions paramétriques du modèle de l'économie totale, les résultats découlant des modèles des secteurs ne constituent pas une moyenne pondérée.

Figure 17 : Décomposition des écarts salariaux par secteur économique



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 18 : Part inexplicite des écarts salariaux par secteur économique



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

5.2 Branches économiques

Il ressort de la Figure 19 que les écarts salariaux, tant moyens qu'inexpliqués, diffèrent fortement d'une branche économique à l'autre. Les chiffres détaillés correspondants figurent dans l'annexe E (Tableau 28).

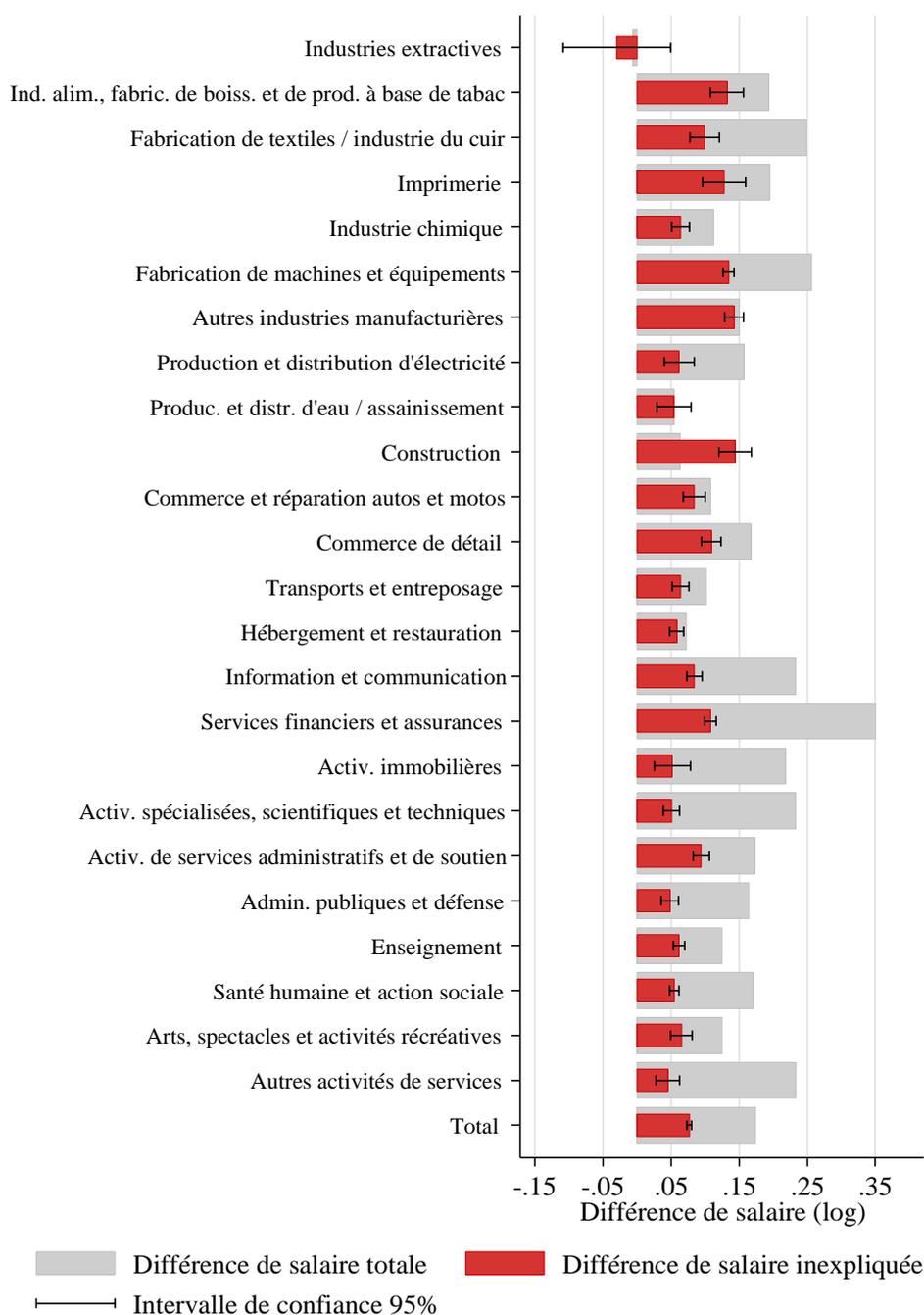
C'est la branche *services financiers et assurances* qui présente les écarts salariaux moyens entre femmes et hommes les plus élevés (cf. 4.1). Il n'est toutefois pas possible de déduire leur part inexplicite à partir de l'écart salarial moyen.

L'écart salarial le plus élevé se situe dans les secteurs *construction* (14.4%), *autres industries manufacturières* (14.2%) et *fabrication de machines et équipements* (13.5%). Dans ces branches, les femmes gagnent en moyenne près de 14% de moins quand on les compare statistiquement avec les hommes qui présentent les mêmes caractéristiques observables.

La seule branche dans laquelle l'écart salarial inexplicite est favorable aux femmes est l'*industrie extractive* (env. 3%). Cependant, il n'est pas statistiquement différent de zéro et n'a qu'une faible précision statistique. La branche *autres activités de*

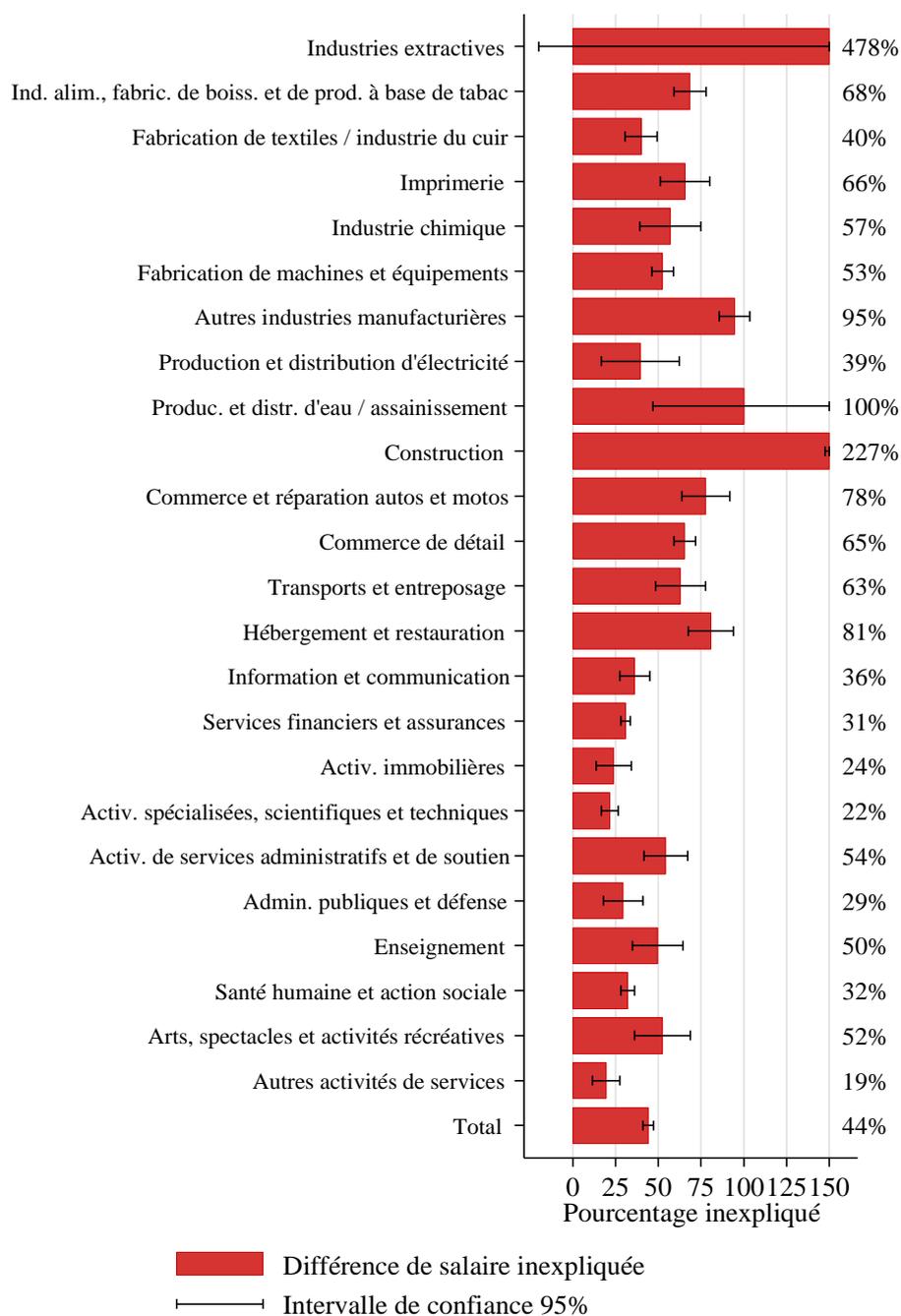
services présente l'écart salarial inexpliqué le plus bas, quoique statistiquement significatif. Les femmes y gagnent près de 4.5% de moins que les hommes, pour autant que les facteurs d'influence entre les sexes restent constants.

Figure 19 : Décomposition des écarts salariaux par branche économique



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 20 : Part inexpliquée des écarts salariaux par branche économique



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

En comparant l'écart salarial inexpliqué avec l'écart global, on observe parfois des situations différentes. Comme le révèle la Figure 20, les branches *construction*

(227%) et *production et distribution d'eau / assainissement* (100%) présentent la part inexpliquée la plus élevée.⁹ La part inexpliquée supérieure à 100% signifie que les femmes obtiendraient un salaire moyen supérieur à celui des hommes si elles étaient rémunérées à fonction salariale égale. D'une part, ces résultats pourraient témoigner d'une discrimination salariale supérieure à la moyenne. Il convient d'autre part de souligner que la part des femmes dans ces branches est très faible et qu'elles ne peuvent, compte tenu de leurs activités, être comparées de manière adéquate avec les hommes, de sorte que les résultats peuvent en être faussés. Ce problème dit « common support » est évoqué sous 3.3.4.

La décomposition a été effectuée séparément pour les secteurs privé (Tableau 120) et public (Tableau 135). Ses résultats figurent dans l'annexe E. Comme dans l'analyse descriptive, le Tableau 135 ne présente pas de chiffres pour plusieurs groupes de branches. La raison en est à nouveau que de nombreuses branches sont formées exclusivement ou en grande partie d'entreprises privées. Le faible nombre d'observations effectuées a d'autre part pour conséquence que certains résultats du secteur public ont été évalués de manière imprécise et qu'ils ne sont statistiquement pas différents du zéro.

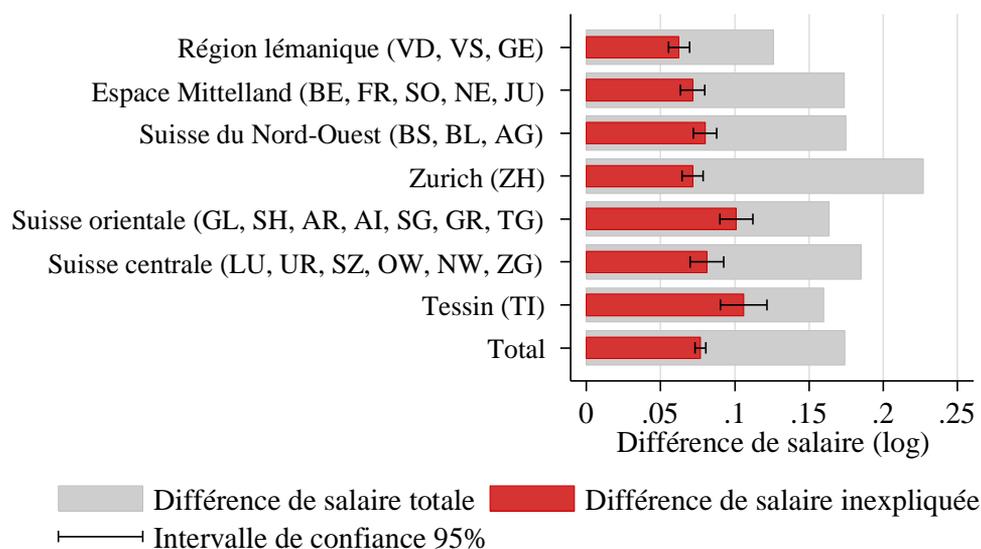
Les résultats statistiquement significatifs dans la plupart des branches ne révèlent pas de différences importantes d'un secteur à l'autre. Une exception apparaît toutefois dans la catégorie *activités spécialisées, scientifiques et techniques*. Dans cette branche, l'écart salarial dans le secteur privé (23.5%) est nettement supérieur à celui du secteur public (16.0%). Il est toutefois intéressant de constater que l'écart salarial inexpliqué y est inférieur (5.1%, resp. 7.9%) dans le secteur privé. Ainsi, les facteurs d'influence sont susceptibles d'être à la source d'une part plus importante de l'écart salarial global.

5.3 Grandes régions

Le Figure 21 présente l'écart salarial moyen, ainsi que sa part inexpliquée, dans les sept grandes régions de la Suisse. Les données correspondantes figurent dans l'annexe E (Tableau 106).

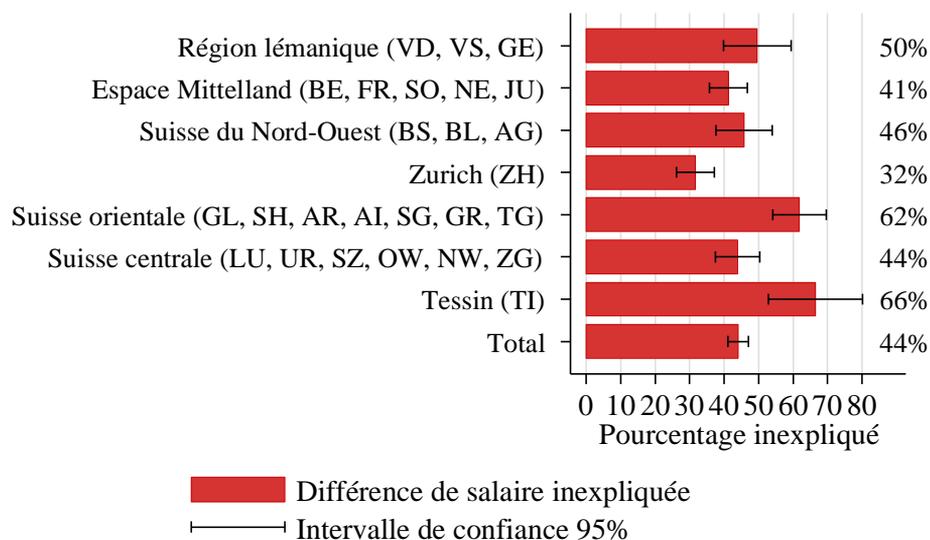
⁹ L'industrie extractive présente un écart inexpliqué supérieur, mais qui est lié à une incertitude statistique élevée.

Figure 21 : Décomposition des écarts salariaux par grande région



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 22 : Part inexpliquée des écarts salariaux par grande région



Source ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

L'écart salarial moyen est le plus faible dans la Région lémanique (12.6%), et de loin le plus élevé dans la région de Zurich (22.7%). L'écart inexpliqué se situe entre 6.2% (Région lémanique) et 10.6% (Tessin).

L'importance relative de la part inexpliquée varie fortement d'une région à l'autre (cf. Figure 22). Elle est la plus basse dans la région de Zurich, où 32% de l'écart

salarial ne s'expliquent pas par les facteurs d'influence. Avec 66%, le Tessin présente la part relative de l'écart salarial inexpliqué la plus élevée.

L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe E (Tableau 121), celle du secteur public dans le Tableau 136. La Région lémanique présente dans les deux secteurs l'écart salarial le plus bas. Les plus grands écarts se situent en Suisse centrale pour le secteur public et dans la région de Zurich pour le secteur privé.

L'écart salarial inexpliqué se différencie selon les secteurs d'une région à l'autre également. Comme pour l'ensemble de l'économie, le plus grand écart salarial inexpliqué se retrouve au Tessin (11.7%), et le plus petit écart dans la Région lémanique (6.8%). En revanche, le secteur public présente la plus grande différence inexpliquée en Suisse orientale (7.6%), et la plus basse dans la région de Zurich (4.8%). Toutes ces valeurs sont statistiquement différentes du zéro.

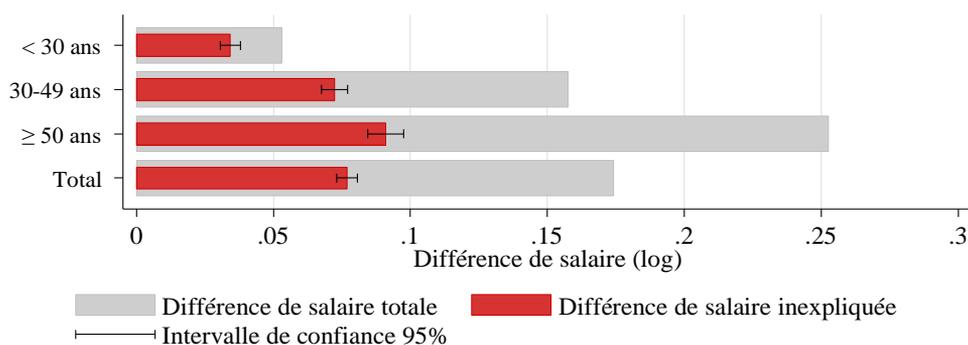
5.4 Analyse selon d'autres critères

On trouvera ci-après la décomposition salariale par d'autres caractéristiques liées aux personnes, aux places de travail et aux entreprises. On y analyse les mêmes critères que dans le chapitre 4.

5.4.1 Âge

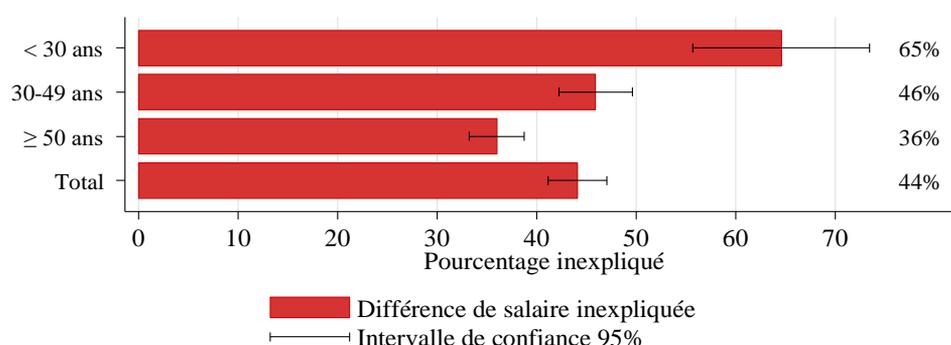
La Figure 23 présente la décomposition salariale selon les groupes d'âge. Tant l'écart salarial global qu'inexpliqué augmentent avec l'âge des employés. Ce faisant, la part relative des écarts inexpliqués ne cesse de diminuer (cf. Figure 24).

Figure 23 : Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 24 : Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe d'âge



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

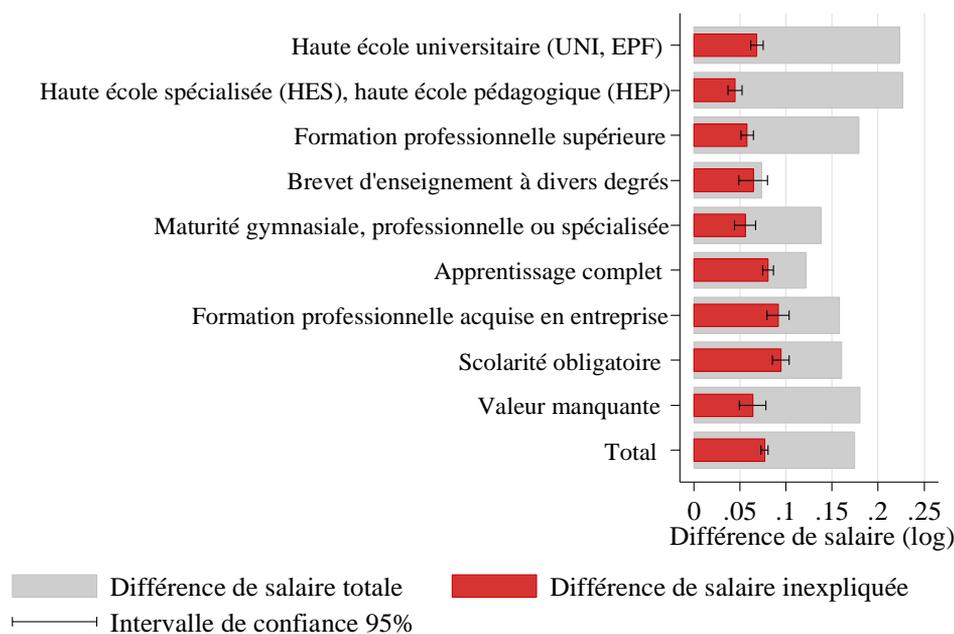
Une analyse distincte pour les secteurs privé et public figure dans l'annexe E (Tableau 122 et Tableau 137). On y retrouve le même schéma que pour l'économie totale. Pour les moins de 30 ans, la plupart des résultats du secteur public ne sont statistiquement pas significatifs. Ce qui pourrait s'expliquer par le nombre réduit des observations effectuées.

5.4.2 Niveau de formation

La Figure 25 et la Figure 26 révèlent que les écarts salariaux moyens divergent fortement d'un niveau de formation à l'autre. Ces écarts entre catégories s'expliquent dans une large mesure par les facteurs d'influence. Les écarts salariaux inexpliqués entre les différents niveaux de formation restent modérés, avec des taux de 5% à 9%.

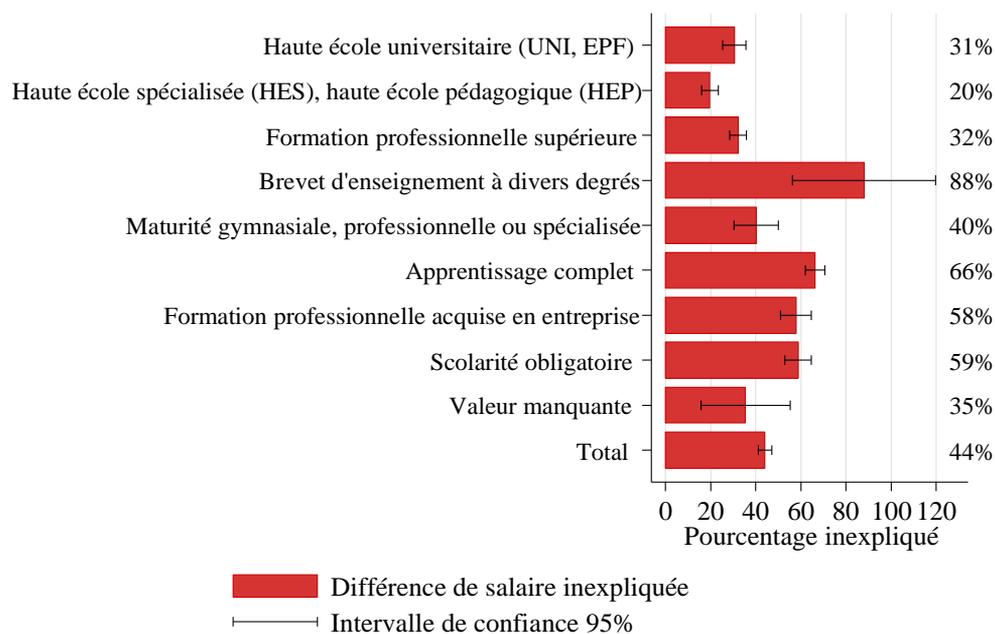
L'analyse du secteur privé figure dans l'annexe E (Tableau 123), celle du secteur public dans le Tableau 138.

Figure 25 : Décomposition des écarts salariaux par niveau de formation



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 26 : Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de formation

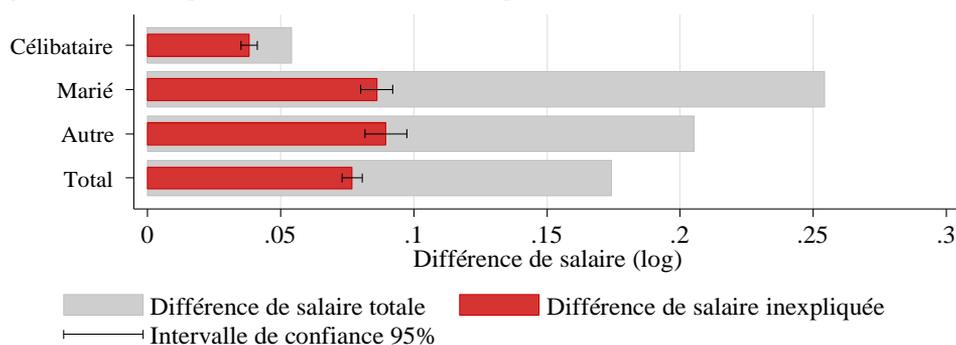


Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

5.4.3 État civil

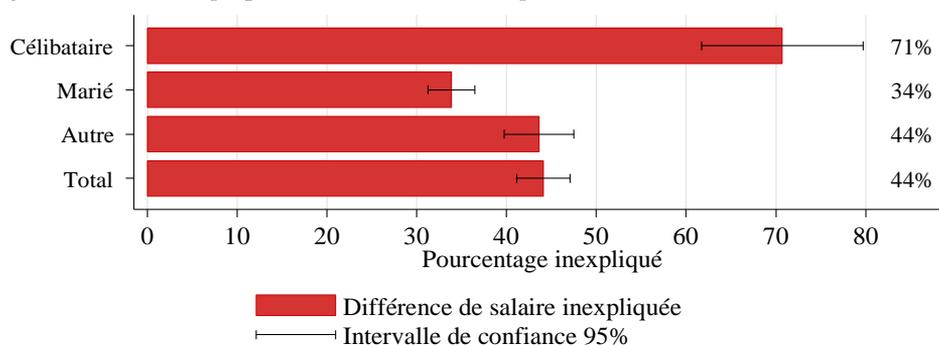
La Figure 27 et la Figure 28 montrent la différenciation de la décomposition salariale en fonction de l'état civil. Ce sont les employés mariés (25.4%) qui présentent les plus grands écarts salariaux moyens. Une part importante de ces écarts peuvent s'expliquer par les facteurs d'influence.

Figure 27 : Décomposition des écarts salariaux par état civil



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 28 : Part inexpliquée des écarts salariaux par état civil



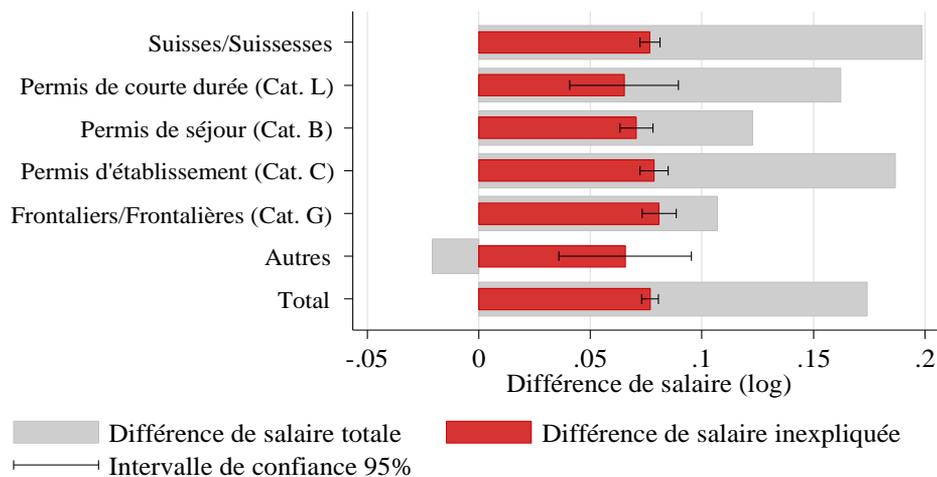
Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Une analyse distincte pour les secteurs privé (Tableau 124) et public (Tableau 139) figure dans l'annexe E. Elle révèle une situation similaire dans les deux secteurs. Le groupe des célibataires présente une disparité importante entre l'écart salarial inexpliqué des secteurs public (1.6%) et privé (4.4%).

5.4.4 Statut de séjour

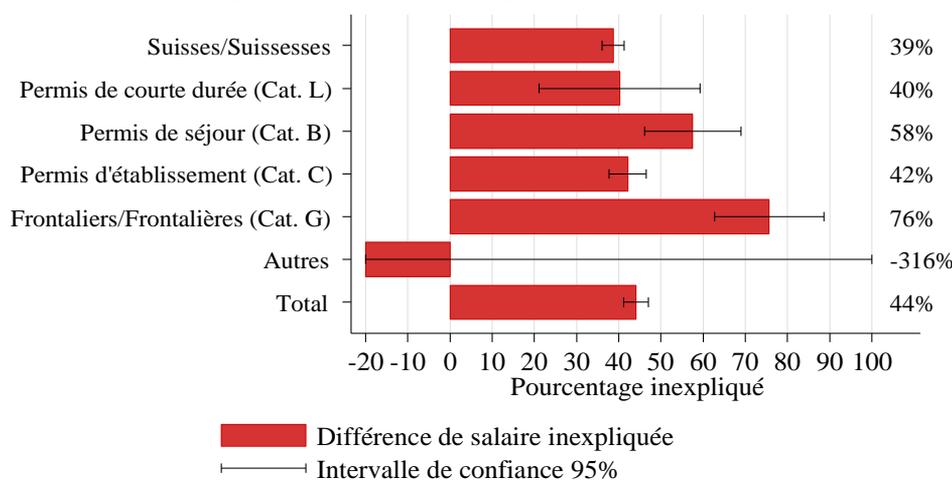
La Figure 29 décrit l'écart salarial selon le statut de séjour des employés. Ce sont les salariés suisses qui présentent le plus grand écart salarial global (19.8%). 61% de cet écart peuvent être expliqués par les facteurs d'influence (cf. Figure 30). L'écart salarial le plus élevé est imputable aux frontaliers (8.1%).

Figure 29 : Décomposition des écarts salariaux par statut de séjour



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 30 : Part inexpliquée des écarts salariaux par statut de séjour



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

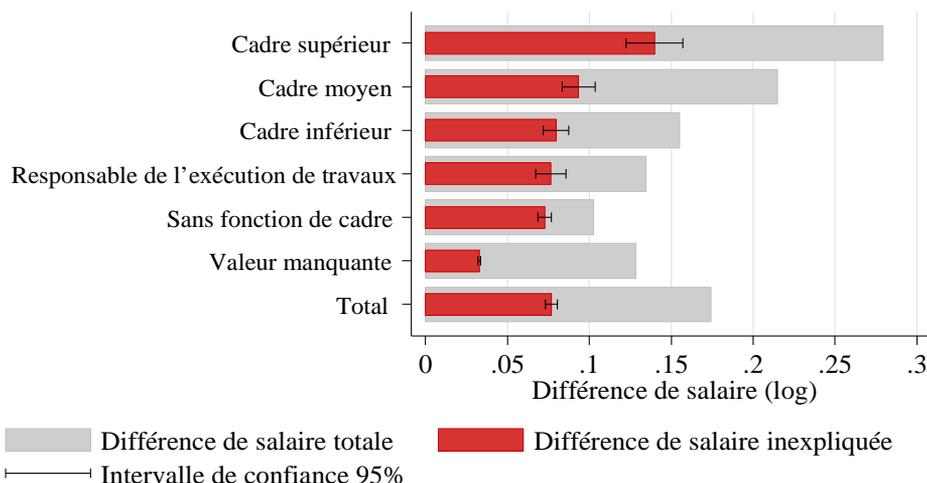
L'analyse des secteurs privé (Tableau 125) et public (Tableau 140) figure dans l'annexe E.

5.4.5 Position professionnelle

La Figure 31 et la Figure 32 révèlent que la position professionnelle du salarié dans l'entreprise exerce une grande influence sur les écarts salariaux moyens. Alors que les employés sans fonction dirigeante enregistrent un écart salarial moyen de 10.3%, cette valeur progresse de manière continue jusqu'à 27.9% chez les cadres supérieurs. Si l'on ne considère que l'écart salarial inexpliqué, on observe une hausse modérée entre les employés sans fonction dirigeante (7.3%) et les cadres

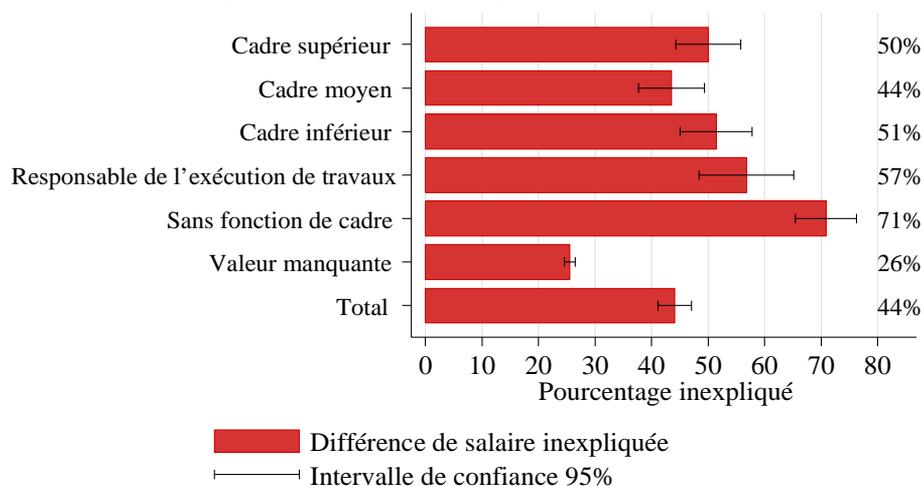
moyens (9.3%). Les cadres supérieurs présentent les écarts inexpliqués de loin les plus élevés (14.0%).

Figure 31 : Décomposition des écarts salariaux par position professionnelle



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 32 : Part inexpliquée des écarts salariaux par position professionnelle



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Les chiffres de la décomposition salariale par position professionnelle figurent dans l'annexe E (Tableau 126 pour le secteur privé, Tableau 141 pour le secteur public). Le secteur privé présente une situation similaire à celle de l'ensemble de l'économie. Dans le secteur public, les écarts salariaux moyens entre les différents niveaux hiérarchiques se différencient nettement moins que dans le privé. On

observe en outre que l'écart salarial inexpliqué chez les cadres supérieurs est extrêmement bas.

5.4.6 Profession exercée et niveau de compétence

La Figure 33 et la Figure 34 présentent la décomposition salariale selon la profession exercée par les employés. On observe une forte hétérogénéité entre les différents groupes de professions, tant pour l'écart salarial moyen que pour sa part inexpliquée. Les écarts moyens les plus élevés apparaissent dans les groupes de métiers suivants :

- Ouvriers/ouvrières de l'assemblage : 30.5% (écart salarial inexpliqué : 20.0%, qui correspondent à l'écart inexpliqué le plus élevé).
- Spécialistes de la santé : 26.5% (écart salarial inexpliqué : 8%).
- Directeurs/trices de services administratifs et commerciaux : 25.5% (écart salarial inexpliqué : 7.7%).

Les tableaux des analyses descriptives par secteur figurent dans l'annexe E (Tableau 127 pour le secteur privé, Tableau 142 pour le secteur public).

Figure 33 : Décomposition des écarts salariaux par groupe de métiers



Sources : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

* La catégorie « manoeuvres des mines, etc. » comprend les ouvriers des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports.

Figure 34 : Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe de métiers

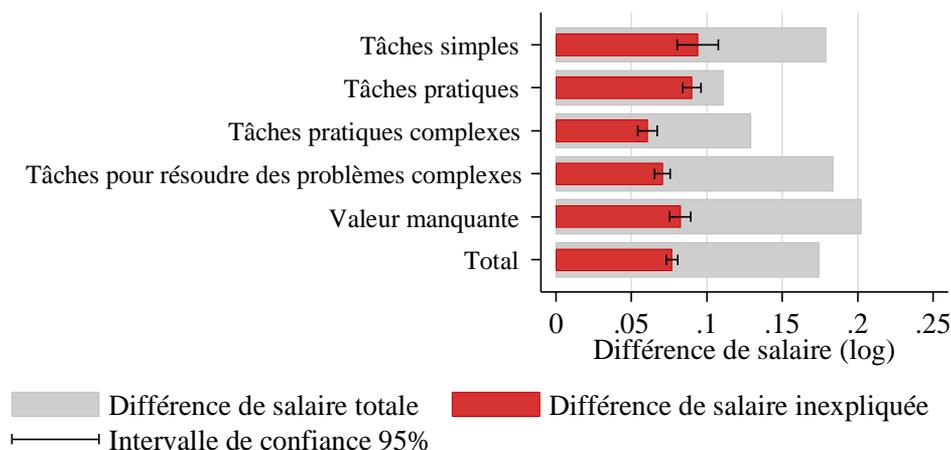


Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S. Les valeurs extrêmes en matière d'intervalles de confiance sont limitées à la zone [-50%, 150%].

* La catégorie « manoeuvres des mines, etc. » comprend les ouvriers des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports.

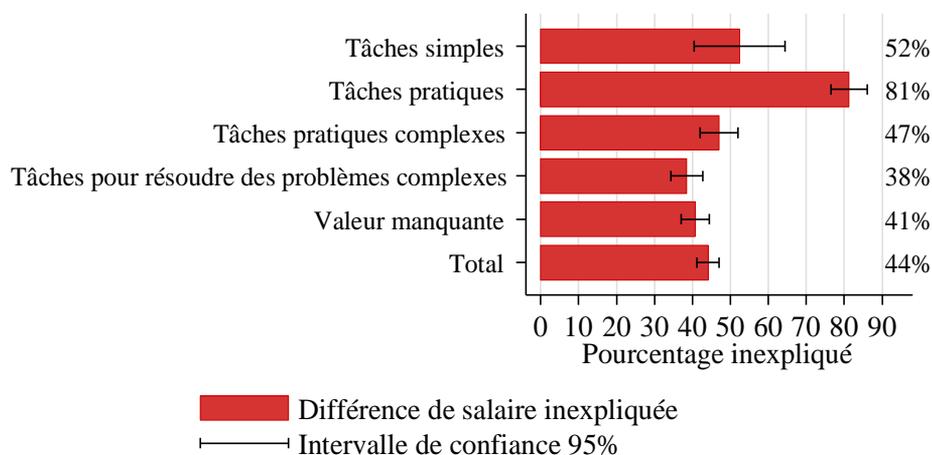
Comme dans la partie 4.4.6, les groupes de professions sont subdivisés également en quatre niveaux de compétence (cf. Figure 35 et Figure 36). La catégorie *tâches pour résoudre des problèmes complexes* présente l'écart salarial global le plus élevé (18.4%), suivi de la catégorie des *tâches simples* (17.9%). Celles-ci, avec une différence de 9.4%, affichent l'écart salarial inexpliqué le plus élevé.

Figure 35 : Décomposition des écarts salariaux par niveau de compétence



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 36 : Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de compétence



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

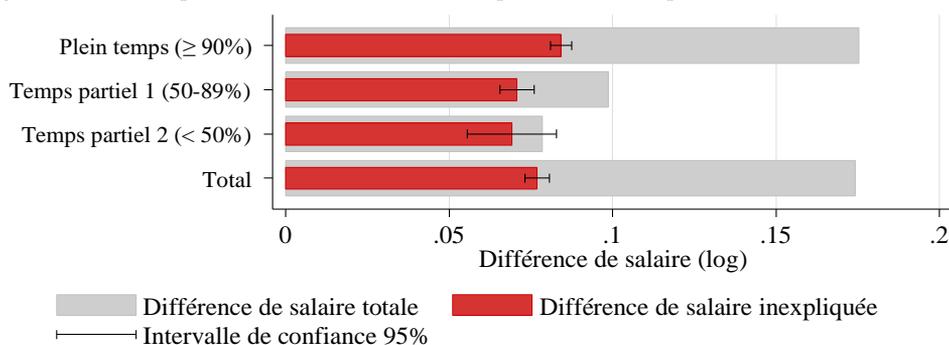
L'analyse selon les secteurs (Tableau 128 pour le privé, Tableau 143 pour le public) figure dans l'annexe E.

5.4.7 Taux d'occupation

La Figure 37 et la Figure 38 révèlent qu'un taux d'occupation supérieur s'accompagne d'un écart salarial moyen plus élevé. L'écart salarial moyen est de 7.9% pour *temps partiel 2*, de 9.9% dans *temps partiel 1* et de 17.5% pour les emplois à plein temps. Les écarts entre les trois groupes sont majoritairement explicables par les facteurs d'influence. L'écart salarial inexpliqué reste relativement constant pour l'ensemble des catégories, de 7% à 8%. Les données

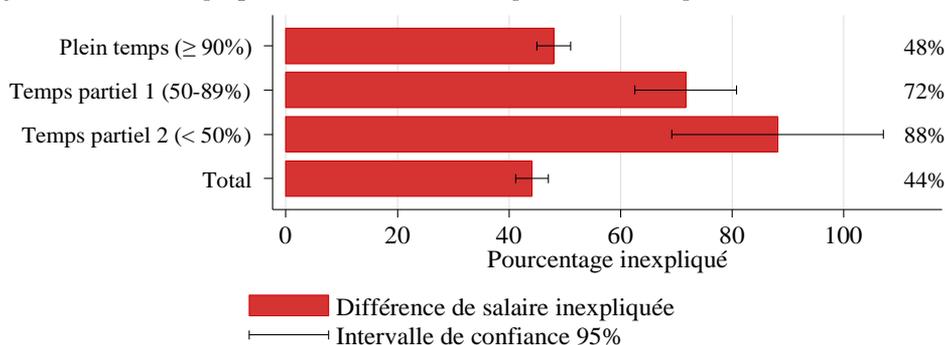
pour les secteurs figurent dans l'annexe E. L'analyse du secteur privé est présentée dans le Tableau 129, celle du secteur public dans le Tableau 144.

Figure 37 : Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 38 : Part inexplicite des écarts salariaux par taux d'occupation

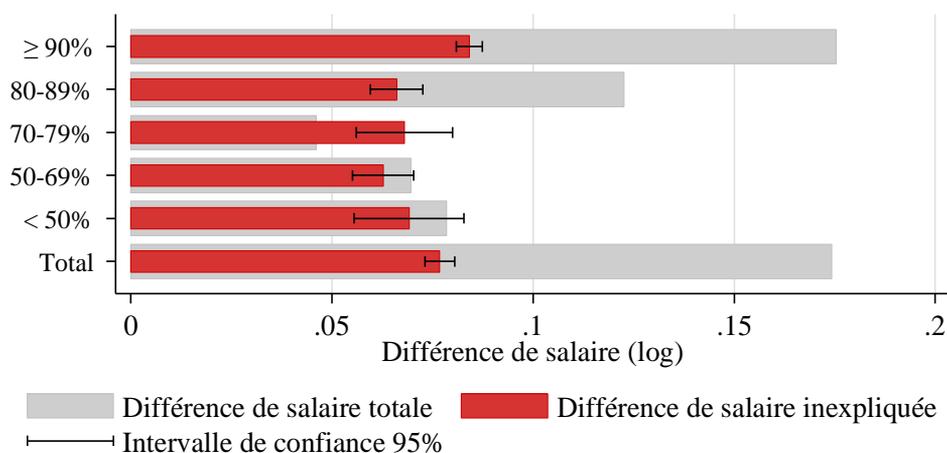


Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

L'analyse des taux d'occupation détaillés (cf. Figure 39 et Figure 40) révèle d'importants écarts au sein du groupe *temps partiel 1*. Les employés avec des taux d'occupation entre 80% et 89% présentent un écart salarial moyen de 12.3%. Pour les taux de 70% à 79%, cet écart tombe à 4.6%. Après correction des différences dans les variables explicatives, ces deux catégories présentent toutefois un écart salarial inexplicite similaire de 6.7%.

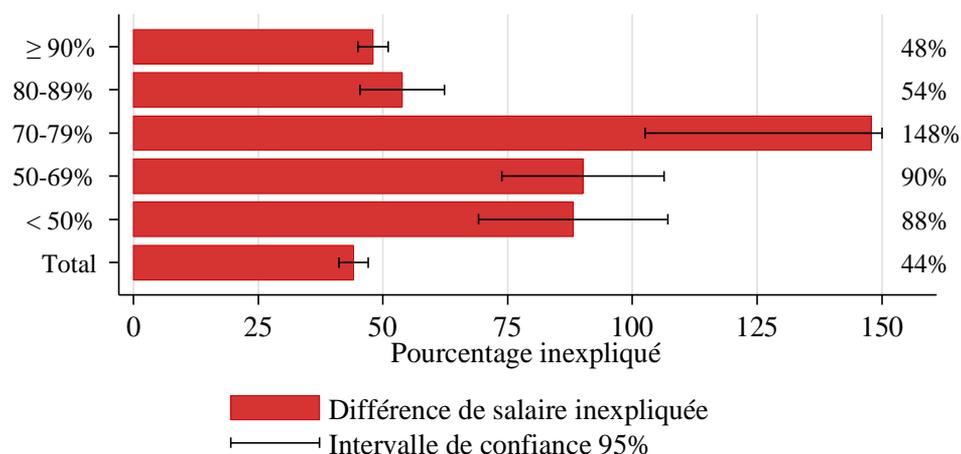
L'analyse par secteurs économiques figure dans l'annexe E, soit le Tableau 130 pour le privé et le Tableau 145 pour le public.

Figure 39 : Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 40 : Part inexplicée des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé

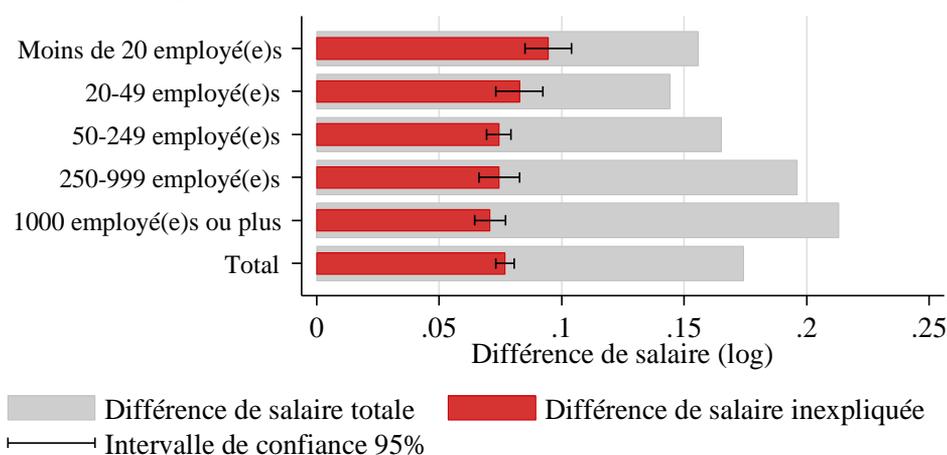


Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S. Les valeurs extrêmes pour les intervalles de confiance sont limitées à la zone [-50%, 150%].

5.4.8 Taille des entreprises

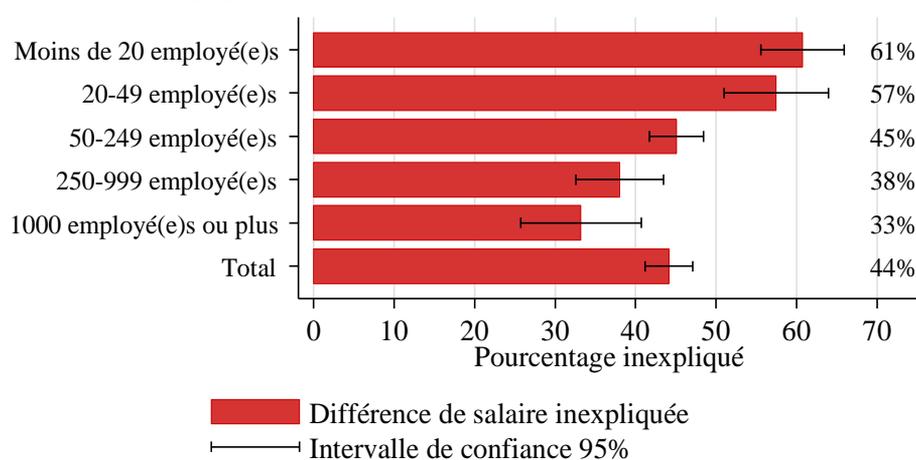
La Figure 41 et la Figure 42 présentent la décomposition salariale selon la taille de l'entreprise. Il apparaît globalement que plus l'entreprise est grande, plus les écarts salariaux moyens entre sexes sont importants. Cette corrélation s'explique par les facteurs d'influence. La situation est différente si l'on ne considère que l'écart salarial explicable : les plus grandes entreprises présentent des valeurs inférieures à celles des petites entreprises. Les différences entre catégories sont toutefois réduites. Les écarts salariaux inexplicés se situent entre 7.1% (à partir de 1000 employés) et 9.5% (moins de 20 employés).

Figure 41 : Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 42 : Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise

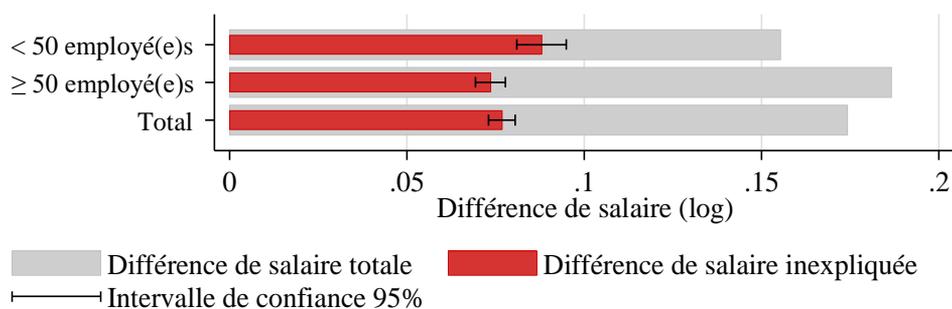


Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Les tableaux de la décomposition salariale par taille d'entreprise figurent dans l'annexe E. L'analyse du secteur privé apparaît dans le Tableau 131, celle du secteur public dans le Tableau 146.

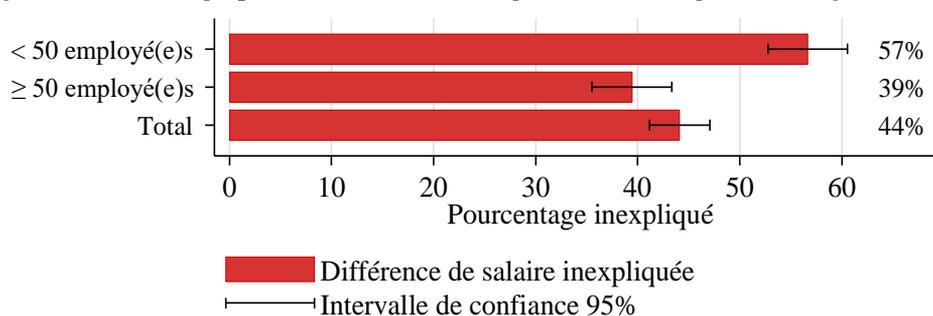
Comme dans l'analyse descriptive (cf. 4.4.8), les cinq catégories définies sont agrégées en deux catégories. La limite est à nouveau fixée à un effectif de 50 employés. La Figure 43 et la Figure 44 décrivent les résultats correspondants. Une analyse par secteur se trouve dans l'annexe E (le Tableau 132 pour le privé, le Tableau 147 pour le public).

Figure 43 : Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, 2 catégories



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Figure 44 : Part inexplicite des écarts salariaux par taille d'entreprise, 2 catégories



Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

5.5 Analyse au cours du temps

Les principaux indicateurs agrégés de la décomposition salariale sont comparés ici avec les résultats des ESS de 2012 et 2014. Le Tableau 24 et le Figure 45 présentent l'évolution des écarts salariaux moyens dans l'ensemble de l'économie. En outre, les parts expliquées et inexplicées par les facteurs d'influence font l'objet d'une présentation distincte.¹⁰

¹⁰ Selon Strub & Bannwart (2017), la qualité des données entre 2012 et 2014 s'est améliorée, ce qui pourrait avoir des effets sur la comparabilité de ces deux années. L'interprétation des différences entre 2012 et 2014 est par conséquent liée à une certaine incertitude.

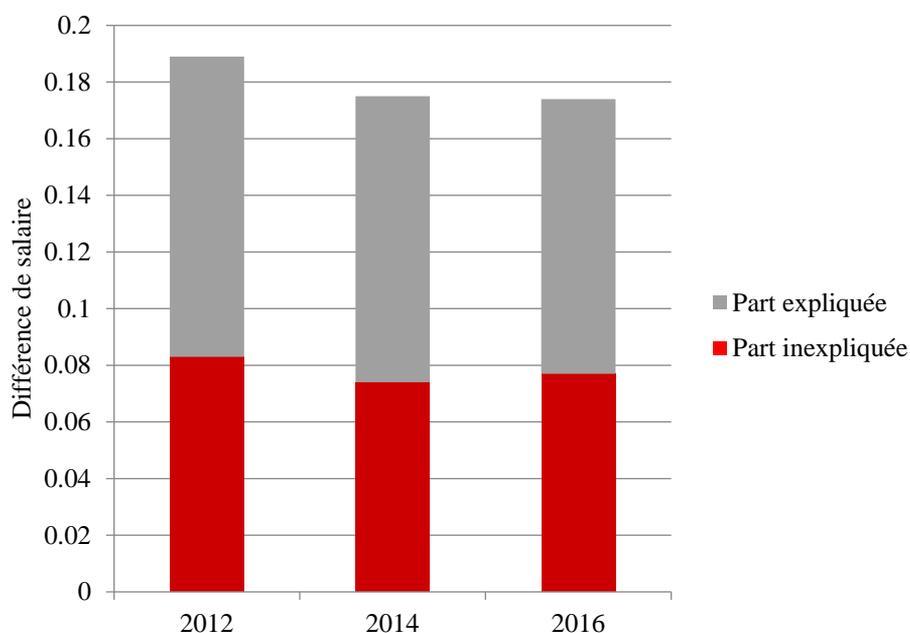
Tableau 24 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016 pour l'économie totale

Année	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		Part expliquée	
	Coef.	en %	Coef.	en %	Coef.	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%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016 ; économie totale ; calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

Entre 2012 et 2014, l'écart salarial moyen s'est réduit de 1.5%, alors qu'il est resté pratiquement inchangé entre 2014 et 2016. La part inexpliquée par les facteurs d'influence a légèrement augmenté entre 2014 et 2016.

Figure 45 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016, économie totale



Source : ESS 2012, 2014, 2016 ; économie totale ; calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

Une analyse par secteur figure dans l'annexe E (Tableau 133 pour le privé, Tableau 148 pour le public). La distinction entre les deux secteurs révèle que dans l'ensemble de l'économie, l'augmentation observée de l'écart salarial inexpliqué est attribuable au secteur privé. Tandis que l'écart salarial inexpliqué a diminué dans le secteur public de 6.9% à 5.9% entre 2014 et 2016, il a augmenté de 7.5% à 8.1% dans le secteur privé. Mesurée à partir de l'écart salarial global, il en résulte une hausse de la part inexpliquée de 39% en 2014 à 43% en 2016.

Il apparaît que la part inexpliquée de l'écart salarial a légèrement augmenté de 2014 à 2016. Une possibilité d'explication se situe dans l'incertitude statistique qui résulte du concept d'échantillonnage utilisé. L'intervalle de confiance décrit sous 4.1 atteint en 2016 de 0.077 à 0.085. Cela signifie que l'écart salarial inexpliqué dans le secteur privé, avec un intervalle de confiance 95%, varie de 7.7% à 8.5%. En 2014, l'intervalle de confiance 95% de l'écart salarial inexpliqué se situait entre 6.8% et 8.1%.

6 Résumé des résultats

La présente étude a pour objectif de présenter et d'expliquer les écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail de manière exhaustive. Elle constitue de ce fait une contribution importante en tant que source d'information à l'évaluation des (in)égalités salariales en Suisse. L'analyse repose sur les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires 2016 (ESS) de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Conformément aux spécifications de l'OFS, l'approche méthodologique des études précédentes a été conservée pour s'assurer que les résultats restent comparables au cours du temps. Les principales conclusions de l'étude sont résumées ci-après.

Emploi et rémunération des femmes et des hommes

L'analyse porte sur près de 3.5 millions de salariés d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire. La part des femmes, dans l'ensemble de l'économie, représente 44%. Le salaire brut moyen des femmes, standardisé sur le plein temps, atteint 6'491 francs, celui des hommes 7'946 francs. Rapporté à la *valeur moyenne*, il en résulte un écart salarial de 18.3%. Le salaire brut médian des femmes est de 5'908 francs, celui des hommes de 6'786 francs. Rapporté à la médiane, les femmes gagnent 12.9% de moins que les hommes.

Dans le secteur privé, la part des femmes salariées atteint 42%, alors qu'elle est de 54% dans le secteur public (Confédération, cantons, communes, districts et collectivités publiques). L'écart salarial entre les sexes rapporté à la valeur moyenne est plus élevé dans le secteur privé (19.6%) que dans le secteur public (16.7%). Rapporté à la médiane, l'écart entre femmes et hommes est pratiquement le même dans les deux secteurs, avec près de 14%.

Les femmes et hommes se répartissent parfois de manière très différenciée sur le marché du travail. C'est ainsi que les hommes sont plus nombreux dans l'industrie et l'artisanat, alors qu'une majorité de femmes se retrouvent notamment dans les domaines de la santé et des activités sociales (78%), ainsi que dans le commerce de détail (68%).

Il ressort d'autres résultats que la répartition des *salaires nets* et *paiements exceptionnels* (tels les bonus) varient fortement d'un sexe à l'autre. Les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires mensuels nets jusqu'à 5000 francs, ce qui s'explique, entre autres, par une activité à temps partiel accrue. En outre, la part moyenne des paiements exceptionnels relatifs au salaire brut est plus basse chez les femmes que chez les hommes.

Écart salarial expliqué et inexpliqué

La décomposition des écarts salariaux en parts expliquées et inexpliquées fournit les résultats majeurs de l'étude. Cette décomposition révèle la part de l'écart salarial qui résulte de différences entre les sexes dans les caractéristiques observables, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, la profession etc., et quelle part de l'écart ne peut pas être expliquée au moyen de ces caractéristiques. L'indicateur de l'écart salarial utilisé est basé sur les *salaires bruts moyens logarithmiques*. La différence de rémunération ne peut être interprétée en pourcentage que de manière approximative.

L'ESS étant un échantillonnage et pas un sondage exhaustif, les résultats de l'étude recèlent une part d'incertitude statistique. Pour quantifier au plus près cette incertitude, on applique aux résultats l'intervalle de confiance 95%. Celui-ci indique la marge de fluctuation dans laquelle figure la valeur effective avec une certitude statistique élevée.

Économie totale, secteurs privé et public

Dans l'ensemble de l'économie, l'écart salarial moyen, en 2016, atteint 0.174, respectivement près de 17.4%, sur la base des salaires bruts logarithmiques. Selon les résultats de la décomposition salariale, l'écart repose pour plus de la moitié (56%) sur les facteurs explicatifs retenus, tels l'âge, le niveau de formation, la branche, etc. Ainsi, l'écart salarial inexpliqué dans l'ensemble de l'économie atteint 0.077. Compte tenu de caractéristiques explicatives similaires, les femmes gagnent 7.7% de moins que les hommes. L'intervalle de confiance 95% est de [0.073; 0.081], de sorte que l'écart salarial inexpliqué se situe avec une certitude statistique élevée entre 7.3% et 8.1%.

Dans le secteur privé, les écarts salariaux sont légèrement supérieurs à la moyenne globale. L'écart moyen, mesuré à partir des salaires bruts logarithmiques, est de 0.189, respectivement près de 18.9%, dont 57% sont attribuables à des différences spécifiques au sexe dans les caractéristiques explicatives. Par conséquent, l'écart salarial inexpliqué atteint 0.081, respectivement près de 8.1%, compte tenu d'un intervalle de confiance 95% de [0.077; 0.085].

Dans le secteur public, les écarts salariaux entre femmes et hommes ne sont pas aussi marqués que dans le privé. L'écart moyen est de 0.168, respectivement près de 16.8%. Les deux tiers de cet écart (65%) s'expliquent par les facteurs d'influence observables. L'écart salarial inexpliqué dans le secteur public se situe par conséquent à 0.059, soit environ 5.9%. La zone d'incertitude statistique établie au moyen de l'intervalle de confiance 95% atteint [0.053; 0.064].

Évolution au cours du temps

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des écarts salariaux dans l'ensemble de l'économie pour la période de 2012 à 2016. Les écarts inexpliqués ont nettement diminué entre 2012 et 2014, passant de 8.3% à 7.4%, avant de remonter à 7.7% entre 2014 et 2016. La différence est toutefois ténue et se situe dans la zone de l'incertitude statistique.

Tableau 25: Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016 pour l'économie totale

Année	Diff. de salaire		Part		Part	
		totale	inexpliquée		expliquée	
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%

Remarque : ESS 2012, 2014 et 2016, économie totale; cf. Tableau 24.

Branche économique

Les écarts salariaux entre sexes varient parfois fortement d'une branche économique à l'autre. Les écarts les plus faibles apparaissent dans les branches caractérisées par une proportion de femmes réduite. Ce sont notamment *industries extractives, production et distribution d'eau / assainissement* et *construction* (entre -0.6% et + 6.3%). Les écarts salariaux entre femmes et hommes de loin les plus élevés figurent dans les *services financiers et assurances* (35%), suivis de *de la fabrication de machines et équipements* (25.6%) et de *la fabrication de textiles / industrie du cuir* (24.9%).

L'écart salarial inexpliqué diffère également fortement entre les branches. Dans les services financiers et assurances, par exemple, les femmes gagnent près de 10.8% de moins que les hommes, malgré des qualifications comparables. Dans les domaines de la santé et des activités sociales, où travaille près d'une femme salariée sur quatre, l'écart inexpliqué, avec près de 5.5%, y est près de deux fois moins élevé.

Grandes régions

Il ressort de l'analyse distincte de la situation dans les sept grandes régions de Suisse que les écarts salariaux moyens s'étalent de 12.6% dans la Région lémanique à 22.7% dans la région de Zurich. Ces différences régionales marquées s'expliquent toutefois largement par les facteurs d'influence observés, tels les

branches, les métiers exercés, la taille des entreprises, etc. L'écart salarial inexpliqué se situe entre 6.2% dans la Région lémanique et 10.6% au Tessin. Dans la région de Zurich, l'écart salarial moyen, avec près de 7.2%, est inférieur à la moyenne.

Autres caractéristiques

L'analyse des écarts salariaux inclut d'autres dimensions. Ses principaux résultats sont les suivants :

- *Par groupes d'âge* : dans les catégories d'âge avancé, l'écart salarial, tant global qu'inexpliqué, est nettement supérieur à celui qui apparaît chez les salariés plus jeunes (3.4% chez les moins de 30 ans, 9.1% chez les plus de 49 ans).
- *Par niveau de formation* : chez les salariés diplômés des niveaux secondaires I et II, les écarts salariaux inexpliqués sont plus élevés que chez les personnes détentrices d'un titre du degré tertiaire. Les écarts les plus faibles se retrouvent chez les diplômés des hautes écoles spécialisées et pédagogiques, avec 4.5%.
- *Par état civil* : à qualification égale, les femmes célibataires gagnent 3.8% de moins que les hommes célibataires. Chez les individus avec d'autres états civils, les écarts sont nettement plus élevés (env. 9%).
- *Par statut de séjour* : les écarts salariaux inexpliqués entre sexes ne varient que modérément entre employés de nationalité suisse et ressortissants étrangers des différentes catégories de séjour (6.6% à 8.1%).
- *Par position professionnelle* : les écarts salariaux augmentent avec les niveaux hiérarchiques. Chez les cadres supérieurs, ils atteignent en moyenne 14%.
- *Par les professions exercées / niveaux de compétence* : dans les métiers de nature simple et pratique, les écarts salariaux inexpliqués entre femmes et hommes sont plus élevés (env. 9%) que dans les métiers aux activités complexes (env. 6% à 7%).
- *Par taux d'occupation* : les écarts salariaux inexpliqués entre femmes et hommes sont plus élevés dans les emplois à plein temps (8.4%) que chez les employés à temps partiel (env. 6% à 7%).
- *Selon la taille des entreprises* : les écarts salariaux inexpliqués diminuent quand la taille des entreprises augmente. Dans les petites entreprises de moins de 20 employés, la différence atteint 9.5%. Dans les grandes entreprises d'au moins 1000 salariés, elle est de 7.1%.

7 Bibliographie et liste des sources

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187.
- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313-350.
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why? *American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Arrow, K. J. (1971). Some models of racial discrimination in the labor market. RAND Corp Santa Monica CA.
- Azmat, G., & Ferrer, R. (2017). Gender gaps in performance : Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1306-1355.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887-922.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1543-1590). Elsevier.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal : Applied Economics*, 2(3), 228-55.
- Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics*, 13(2), 309-334.
- Black, S. E., & Brainerd, E. (2004). Importing equality ? The impact of globalization on gender discrimination. *ILR Review*, 57(4), 540-559.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination : reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436-455.
- Bordón, P., & Braga, B. (2017). Employer learning, statistical discrimination and university prestige. Working Paper.
- Borjas, G. J., & Bronars, S. G. (1989). Consumer discrimination and self-employment. *Journal of Political Economy*, 97(3), 581-605.
- Borjas, G. J., (2016). *Labor Economics*. McGraw-Hill.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations : Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.

- Busso, M., DiNardo, J., & McCrary, J. (2014). New evidence on the finite sample properties of propensity score reweighting and matching estimators. *Review of Economics and Statistics*, 96(5), 885-897.
- Cárdenas, E. & Villa, E. (2017). The gender pay gap : statistical discrimination and self-selection. Working Paper.
- Connolly, S., & Gregory, M. (2008). Moving down : women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. *The economic journal*, 118(526), 52-76.
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Working Paper.
- Cortes, P., & Pan, J. (2019). When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled. *Journal of Labor Economics*.
- Crosnon, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-74.
- Crump, R. K., Hotz, V. J., Imbens, G. W., & Mitnik, O. A. (2009). Dealing with limited overlap in estimation of average treatment effects. *Biometrika*, 96(1), 187-199.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Université de Fribourg. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique OFS).
- EBG (2017). Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung). Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Felfe, C., Trageser, J. et Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW), Université de St-Gall et INFRAS. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Finzi, I. (2007). *Occupational gender segregation and gender wage gap in Switzerland*. Dissertation, Università della Svizzera italiana.
- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1-102.
- Gerfin M., Kaiser, B., & Kägi W. (2015). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz: Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien. Université de Berne et B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Union patronale suisse.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence : Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Huber, M. (2015). Causal pitfalls in the decomposition of wage gaps. *Journal of Business & Economic Statistics*, 33(2), 179-191.

- Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). The performance of estimators based on the propensity score. *Journal of Econometrics*, 175(1), 1-21.
- Imbens, G. W. (2004). Nonparametric estimation of average treatment effects under exogeneity : A review. *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 4-29.
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5-86.
- Jann, B. (2008). Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Dissertation, EPFZ.
- Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2017). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).
- Kim, S. (2012). Statistical Discrimination, Employer Learning, and Employment Differentials by Race, Gender, and Education.
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 79(3), 393-400.
- Millimet, D. L., & Tchernis, R. (2009). On the specification of propensity scores, with applications to the analysis of trade policies. *Journal of Business & Economic Statistics*, 27(3), 397-415.
- Murphy, E., & Oesch, D. (2015). The feminization of occupations and change in wages : A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, 94(3), 1221-1255.
- Niederle, M. (2017). A gender agenda : a progress report on competitiveness. *American Economic Review*, 107(5), 115-19.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much ? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290-299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693-709.
- Office fédéral de la statistique (2018). Modèles d'activité professionnelle des couples. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/modeles-activites-professionnelles-couples.html> (dernier accès le 29 janvier 2019).
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 659-661.

- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). Taste for competition and the gender gap among young business professionals. National Bureau of Economic Research.
- Strub Silvia, Michael Gerfin et Aline Büttikofer (2005): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. BASS SA et Université de Berne. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Non publié.
- Strub S., Gerfin M., & Büttikofer A. (2006). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002 / 2004. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. BASS SA et Université de Berne. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Strub S., Gerfin M., & Büttikofer A. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Büro BASS SA et Université de Berne. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Strub, S., & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Strub S., Abrassart A., Bannwart L. & Oesch T. (2016). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la Statistique (OFS).
- Strub, S., & Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Büro BASS SA. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).
- Swaffield, J. K. (2007). Estimates of the impact of labour market attachment and attitudes on the female wage. *The Manchester School*, 75(3), 349-371.
- Tanaka, A. (2015). Estimation of the Effects of Statistical Discrimination on the Gender Wage Gap. Working Paper.
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2017). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457-507.

8 Index des tableaux

Tableau 1: Variables explicatives pour la décomposition des écarts salariaux.....	25
Tableau 2 : Exemple fictif pour les indicateurs d'écarts salariaux	26
Tableau 3: Nombre de cas et de personnes salariées par secteur	34
Tableau 4 : Salaires moyens et médians bruts par secteur	35
Tableau 5 : Salaires moyens et médians nets par secteur.....	36
Tableau 6 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique	37
Tableau 7 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région	40
Tableau 8 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge.....	42
Tableau 9 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée	43
Tableau 10 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil	45
Tableau 11 : Part des personnes salariées, part des femmes et écarts salariaux moyens par nationalité / statut de séjour	46
Tableau 12 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle	47
Tableau 13 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée	49
Tableau 14 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence.....	53
Tableau 15 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation	55
Tableau 16 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé).....	56
Tableau 17 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise.....	57
Tableau 18 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories	58
Tableau 19 : Salaire net moyen net par taux d'occupation et branche économique	61
Tableau 20 : Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle.....	62
Tableau 21 : Paiements exceptionnels par branche économique	63
Tableau 22 : Paiements exceptionnels par position professionnelle	65
Tableau 23 : Décomposition des écarts salariaux moyens par secteur économique	67

Tableau 24 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016 pour l'économie totale.....	87
Tableau 25: Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016 pour l'économie totale	91
Tableau 26 : Filtres partiels et unité d'analyse	110
Tableau 27 : Groupement des branches économiques selon NOGA 2008	111
Tableau 28 : Salaire brut moyen standardisé, par branche, économie totale	114
Tableau 29 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, économie totale	115
Tableau 30 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, économie totale	115
Tableau 31 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, économie totale	116
Tableau 32 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, économie totale	116
Tableau 33 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, économie totale	116
Tableau 34 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, économie totale.....	117
Tableau 35 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, économie totale.....	118
Tableau 36 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, économie totale.....	120
Tableau 37 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, économie totale.....	120
Tableau 38 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), économie totale	120
Tableau 39 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, économie totale	121
Tableau 40 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, économie totale	121
Tableau 41 : Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012, 2014 et 2016, économie totale.....	121
Tableau 42 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique, secteur privé	122
Tableau 43 : Salaire brut moyen standardisé, par branche économique, secteur privé	123
Tableau 44 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région, secteur privé.....	124
Tableau 45 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, secteur privé.....	124
Tableau 46 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge, secteur privé	125
Tableau 47 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, secteur privé	125

Tableau 48 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée, secteur privé.....	126
Tableau 49 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, secteur privé.....	126
Tableau 50 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil, secteur privé.....	127
Tableau 51 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, secteur privé.....	127
Tableau 52 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par nationalité / statut de séjour, secteur privé.....	127
Tableau 53 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, secteur privé.....	128
Tableau 54 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle, secteur privé	128
Tableau 55 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, secteur privé	128
Tableau 56 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée, secteur privé.....	129
Tableau 57 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, secteur privé.....	131
Tableau 58 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence, secteur privé	134
Tableau 59 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, secteur privé	134
Tableau 60 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation, secteur privé	134
Tableau 61 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, secteur privé.....	135
Tableau 62 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé), secteur privé	135
Tableau 63 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), secteur privé	135
Tableau 64 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, secteur privé.....	136
Tableau 65 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, secteur privé	136
Tableau 66 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé.....	136
Tableau 67 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé.....	137
Tableau 68 : Évolution du salaire brut moyen standardisé en 2012, 2014 et 2016, secteur privé.....	137
Tableau 69 : Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, secteur privé	137

Tableau 70 : Salaire brut moyen par taux d'occupation et position professionnelle, secteur privé	139
Tableau 71 : Paiements exceptionnels par branche économique, secteur privé.....	140
Tableau 72 : Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur privé.....	141
Tableau 73 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique, secteur public.....	142
Tableau 74 : Salaire brut moyen standardisé, par branche économique, secteur public.....	144
Tableau 75 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région, secteur public.....	145
Tableau 76 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, secteur public.....	145
Tableau 77 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge, secteur public	146
Tableau 78 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, secteur public	146
Tableau 79 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée, secteur public.....	146
Tableau 80 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, secteur public.....	147
Tableau 81 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil, secteur public	147
Tableau 82 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, secteur public	148
Tableau 83 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par nationalité / statut de séjour, secteur public.....	148
Tableau 84 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, secteur public.....	148
Tableau 85 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle, secteur public.....	149
Tableau 86 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, secteur public.....	149
Tableau 87: Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée, secteur public	150
Tableau 88 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, secteur public	152
Tableau 89 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence, secteur public	154
Tableau 90 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, secteur public.....	155
Tableau 91 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation, secteur public.....	155

Tableau 92 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, secteur public	155
Tableau 93 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé), secteur public	156
Tableau 94 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), secteur public	156
Tableau 95 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, secteur public	156
Tableau 96 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, secteur public	157
Tableau 97 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public	157
Tableau 98 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public	157
Tableau 99 : Évolution du salaire brut moyen standardisé en 2012, 2014 et 2016, secteur public.....	158
Tableau 100 : Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, secteur public	158
Tableau 101 : Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle, secteur public	159
Tableau 102 : Paiements exceptionnels par branche économique, secteur public.....	159
Tableau 103 : Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur public.....	161
Tableau 104 : Résultats de l'estimation régressive, économie totale.....	162
Tableau 105 : Décomposition par branche économique, économie totale.....	166
Tableau 106 : Décomposition par grande région, économie totale.....	168
Tableau 107 : Décomposition par groupe d'âge, économie totale	169
Tableau 108 : Décomposition par niveau de formation achevée, économie totale	169
Tableau 109 : Décomposition par état civil, économie totale.....	170
Tableau 110 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, économie totale	170
Tableau 111 : Décomposition par position professionnelle, économie totale.....	171
Tableau 112 : Décomposition par profession exercée, économie totale	171
Tableau 113 : Décomposition par niveau de compétence, économie totale	174
Tableau 114 : Décomposition par taux d'occupation, économie totale.....	175
Tableau 115 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), économie totale	175
Tableau 116 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, économie totale	175
Tableau 117 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, économie totale.....	176

Tableau 118 : Décomposition des écarts salariaux de 2012, 2014 et 2016, économie totale.....	176
Tableau 119 : Résultats de l'estimation régressive, secteur privé	177
Tableau 120 : Décomposition par branche économique, secteur privé.....	181
Tableau 121 : Décomposition par grande région, secteur privé.....	183
Tableau 122 : Décomposition par groupe d'âge, secteur privé	183
Tableau 123 : Décomposition par niveau de formation achevée, secteur privé.....	184
Tableau 124 : Décomposition par état civil, secteur privé.....	184
Tableau 125 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, secteur privé.....	185
Tableau 126 : Décomposition par position professionnelle, secteur privé	185
Tableau 127 : Décomposition par profession exercée, secteur privé.....	186
Tableau 128 : Décomposition par niveau de compétence, secteur privé	189
Tableau 129 : Décomposition par taux d'occupation, secteur privé.....	190
Tableau 130 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur privé	190
Tableau 131 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur privé	190
Tableau 132 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé	191
Tableau 133 : Décomposition des écarts salariaux de 2012, 2014 et 2016, secteur privé	191
Tableau 134 : Résultats de l'estimation régressive, secteur public.....	192
Tableau 135 : Décomposition par branche économique, secteur public.....	196
Tableau 136 : Décomposition par grande région, secteur public.....	198
Tableau 137 : Décomposition par groupe d'âge, secteur public.....	199
Tableau 138 : Décomposition par niveau de formation achevée, secteur public.....	199
Tableau 139 : Décomposition par état civil, secteur public	200
Tableau 140 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, secteur public.....	200
Tableau 141 : Décomposition par position professionnelle, secteur public.....	200
Tableau 142 : Décomposition par profession exercée, secteur public	201
Tableau 143 : Décomposition par niveau de compétence, secteur public	204
Tableau 144 : Décomposition par taux d'occupation, secteur public.....	205
Tableau 145 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur public.....	205
Tableau 146 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur public	205
Tableau 147 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public.....	206
Tableau 148 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016, secteur public.....	206

9 Index des figures

Figure 1 : Décomposition de l'écart salarial	28
Figure 2 : Salaire moyen par branche économique.....	39
Figure 3 : Salaire moyen par grande région.....	41
Figure 4 : Salaire moyen par groupe d'âge.....	42
Figure 5 : Salaire moyen par niveau de formation achevée	44
Figure 6 : Salaire moyen par état civil	45
Figure 7 : Salaire moyen par nationalité / statut de séjour.....	46
Figure 8 : Salaire moyen par position professionnelle.....	48
Figure 9 : Salaire moyen par profession exercée	52
Figure 10 : Salaire moyen par niveau de compétence.....	54
Figure 11 : Salaire moyen par taux d'occupation.....	55
Figure 12 : Salaire moyen par taux d'occupation (détaillé).....	56
Figure 13 : Salaire moyen par classe de taille d'entreprise	58
Figure 14 : Salaire moyen par classe de taille d'entreprise (2 catégories).....	59
Figure 15 : Évolution des salaires moyens et des écarts salariaux de 2012 à 2016.....	59
Figure 16 : Répartition des salaires nets selon les sexes.....	60
Figure 17 : Décomposition des écarts salariaux par secteur économique.....	68
Figure 18 : Part inexpliquée des écarts salariaux par secteur économique	68
Figure 19 : Décomposition des écarts salariaux par branche économique	69
Figure 20 : Part inexpliquée des écarts salariaux par branche économique.....	70
Figure 21 : Décomposition des écarts salariaux par grande région	72
Figure 22 : Part inexpliquée des écarts salariaux par grande région.....	72
Figure 23 : Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge.....	73
Figure 24 : Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe d'âge	74
Figure 25 : Décomposition des écarts salariaux par niveau de formation	75
Figure 26 : Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de formation.....	75
Figure 27 : Décomposition des écarts salariaux par état civil.....	76
Figure 28 : Part inexpliquée des écarts salariaux par état civil	76
Figure 29 : Décomposition des écarts salariaux par statut de séjour	77
Figure 30 : Part inexpliquée des écarts salariaux par statut de séjour.....	77
Figure 31 : Décomposition des écarts salariaux par position professionnelle	78
Figure 32 : Part inexpliquée des écarts salariaux par position professionnelle.....	78
Figure 33 : Décomposition des écarts salariaux par groupe de métiers.....	80
Figure 34 : Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe de métiers	81
Figure 35 : Décomposition des écarts salariaux par niveau de compétence	82
Figure 36 : Part inexpliquée des écarts salariaux par niveau de compétence	82

Figure 37 : Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation.....	83
Figure 38 : Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation	83
Figure 39 : Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé	84
Figure 40 : Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation détaillé	84
Figure 41 : Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise.....	85
Figure 42 : Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise.....	85
Figure 43 : Décomposition des écarts salariaux par taille d'entreprise, 2 catégories.....	86
Figure 44 : Part inexpliquée des écarts salariaux par taille d'entreprise, 2 catégories.....	86
Figure 45 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016, économie totale.....	87

Annexes

A Description de la méthode

La méthode utilisée repose sur les notations suivantes :

- Y Variable dépendante : logarithme du salaire
- X $(1 \times k)$ - vecteur avec les variables explicatives
- $D \in \{0,1\}$ décrit le sexe d'un individu, avec $D = 0$ pour les hommes et $D = 1$ pour les femmes.
- w Poids de l'échantillonnage
- Δ Écart salarial. Les précisions sont caractérisées par des indices.

On utilise $\{Y, X, D, w\}$ pour l'ensemble de la population, et pour l'échantillon par personne l'indice i , soit $\{Y_i, X_i, D_i, w_i\}$. Quand il faut distinguer les niveaux de structure des données (strates, entreprises et personnes), on utilise des indices différents.

A.1. Mesure des écarts salariaux

Dans la présente étude, l'écart salarial est mesuré à partir de la *valeur moyenne* du logarithme des salaires standardisés. Dans la population de base, la différence des valeurs moyennes des salaires de Log s'articule ainsi :

$$\Delta = E[Y|D = 0] - E[Y|D = 1].$$

L'écart salarial Δ est une approximation de Taylor de premier ordre de la différence relative dans les valeurs moyennes *géométriques* :

$$\frac{\exp(E[Y|D = 0]) - \exp(E[Y|D = 1])}{\exp(E[Y|D = 1])}.$$

Si les deux hypothèses statistiques ci-après sont vérifiées, Δ peut être également interprété comme écart salarial relatif approximatif des valeurs moyennes *arithmétiques*.

- *Hypothèse I.* Normalité de la répartition salariale logarithmique : $Y|D = 0 \sim N(\mu_0, \sigma_0^2)$ et $Y|D = 1 \sim N(\mu_1, \sigma_1^2)$
- *Hypothèse II.* Homoscédasticité de la variance $\sigma = \sigma_0 = \sigma_1$

Preuve : Si $L \equiv \exp(Y)$ exprime le salaire en francs, il résulte alors de l'hypothèse I que $E[L|D = d] = \exp(\mu_d + 0.5\sigma_d)$ pour $d = \{0,1\}$. Il ressort alors

de l'hypothèse II que la différence relative des valeurs arithmétiques moyennes peut être décrite ainsi : $\{E[L|D = 0] - E[L|D = 1]\}/E[L|D = 1] = \exp(\mu_0 - \mu_1) - 1$. L'approximation Taylor d'ordre 1 de cette expression est alors : $\Delta = \mu_0 - \mu_1 = E[Y|D = 0] - E[Y|D = 1]$. ■

A.2. Décomposition des écarts salariaux

La décomposition salariale repose sur le concept du *salaire moyen contrefactuel*. Celui-ci est formellement défini de la manière suivante :

$$E_X\{E_Y[Y|X, D = 0]|D = 1\}.$$

Pour déterminer la valeur moyenne dans le groupe des femmes, on établit préalablement la structure salariale (fonction salariale) des hommes. L'écart Δ est alors décomposé en parts expliquées et inexpliquées selon la formule suivante :

$$\Delta = \underbrace{E[Y|D = 0] - E\{E[Y|X, D = 0]|D = 1\}}_{\Delta_X} + \underbrace{E\{E[Y|X, D = 0]|D = 1\} - E[Y|D = 1]}_{\Delta_S}$$

Le premier terme Δ_X étant la part expliquée (« composition effect »), le second terme Δ_S devient la part inexpliquée (« structural effect »).

A.3. Méthode d'estimation

A.3.1. Modèle linéaire

Dans la pratique, un modèle approprié doit être spécifié pour la fonction salariale non paramétrique $E_Y[Y|X, D = d]$. Dans la plupart des cas, on applique un modèle linéaire logarithmique $E[Y|X, D = d] = X\beta_d$. On peut alors en déduire la formule de la célèbre décomposition d'Oaxaca-Blinder :

$$\Delta = (E[Y|D = 0] - E[X|D = 1]\beta_0) + (E[X|D = 1]\beta_0 - E[Y|D = 1]),$$

$$\Leftrightarrow \Delta = (E[X|D = 0] - E[X|D = 1])\beta_0 + E[X|D = 1](\beta_0 - \beta_1),$$

qui est utilisée dans la présente étude. Le modèle salarial linéaire est appliqué de manière distincte pour les échantillonnages des femmes et des hommes. L'estimateur OLS des coefficients est le suivant :

$$\hat{\beta}_{d,OLS} = \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' X_i \right)^{-1} \left(\sum_{i:D_i=d} w_i X_i' Y_i \right), \text{ für } d = \{0,1\},$$

w_i représentant la pondération de l'échantillon.

A.3.2. Déroulement de la décomposition

Pour la décomposition, on utilise des moyennes pondérées des variables dépendantes et explicatives :

$$\bar{Y}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i Y_i$$

$$\bar{Y}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i Y_i$$

$$\bar{X}_1 = \frac{1}{\sum_{i:D=1} w_i} \sum_{i:D=1} w_i X_i$$

$$\bar{X}_0 = \frac{1}{\sum_{i:D=0} w_i} \sum_{i:D=0} w_i X_i$$

Ensuite de quoi on procède à la décomposition Oaxaca-Blinder au moyen des coefficients OLS. Il en résulte les parts expliquées et inexpliquées des écarts salariaux observés. La décomposition est alors :

$$\hat{\Delta} = \hat{\Delta}_X + \hat{\Delta}_S = (\bar{X}_0 - \bar{X}_1)\hat{\beta}_{0,OLS} + \bar{X}_1(\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

A.3.3. Inférence statistique

Afin d'estimer l'incertitude statistique de la décomposition salariale, on recourt à un estimateur de la variance. Nous portons l'accent ci-après sur l'estimation de l'écart salarial inexpliqué $\hat{\Delta}_S$. Jann (2008) montre que l'écart $\hat{\Delta}_S$ peut être calculé de la manière suivante :

$$\hat{V}(\hat{\Delta}_S) \approx \bar{X}_1 \left(\hat{V}(\hat{\beta}_{0,OLS}) + \hat{V}(\hat{\beta}_{1,OLS}) \right) \bar{X}_1' + (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS})' \hat{V}(\bar{X}_1) (\hat{\beta}_{0,OLS} - \hat{\beta}_{1,OLS}).$$

Aussi a-t-on besoin d'estimateurs pour déterminer les variances des coefficients $\hat{\beta}_{0,OLS}$ et $\hat{\beta}_{1,OLS}$ et les valeurs moyennes de l'échantillonnage \bar{X}_1 . La variance de l'estimateur OLS dans une structure de sondage complexe peut être calculée au moyen d'une formule de variance linéarisée ou d'une méthode Bootstrap. Comme pour les études précédentes, on utilise ici la première proposition. Cameron & Trivedi (2008, chap. 24.8.1) montrent que la variance d'un estimateur OLS $\hat{\beta}_{OLS}$, est déterminé par la formule :

$$\hat{V}(\hat{\beta}_{OLS}) = A^{-1}BA^{-1}.$$

Le premier terme est le suivant :

$$A = \left(\sum_i w_i X_i' X_i \right).$$

Pour le deuxième terme, il faut différencier les niveaux de structure des données. Chaque personne $j \in \{1, \dots, N_{sc}\}$ est affectée à une entreprise $c \in \{1, \dots, C_s\}$ et à une strate $s \in \{1, \dots, S\}$. f_s représente la probabilité d'inclusion dans la strate s , et f_c la probabilité d'inclusion dans l'entreprise c . Ce terme est le suivant :

$$B = \sum_{s=1}^S (1 - f_s) \frac{C_s}{C_s - 1} \sum_{c=1}^{C_s} (1 - f_c) \sum_{j=1}^{N_{sc}} (z_{sc} - \bar{z}_s)' (z_{sc} - \bar{z}_s),$$

étant entendu que

$$z_{sc} = \sum_{j=1}^{N_{sc}} w_{scj} X_{scj} (Y_{scj} - X_{scj} \hat{\beta}) \text{ et } \bar{z}_s = \frac{1}{C_s} \sum_{c=1}^{C_s} z_{sc}.$$

Les termes $(1 - f_s)$ et $(1 - f_c)$ sont également appelés *facteurs de correction d'échantillonnage pour population finie (finite population correction)* et tiennent compte du fait que la population de base est finie. Dans l'étude précédente, les facteurs correctifs avaient été négligés.

La variance $\hat{V}(\bar{X})$ peut être calculée de la même manière, étant donné que la valeur moyenne de l'échantillonnage d'une variable est identique à une régression linéaire d'une constante. Autrement dit :

$$A = \sum_i w_i,$$

$$z_{sc} = \sum_{j=1}^{N_{sc}} w_{scj} (X_{scj} - \bar{X}).$$

Par ailleurs, la part inexpliquée de l'écart salarial global $r_s \equiv \hat{\Delta}_s / \hat{\Delta}$ présente un certain intérêt également, avec $\hat{\theta} \equiv (\hat{\Delta}_s - \hat{\Delta})$. La variance de cette part peut être déterminée avec la méthode delta :

$$\hat{V}(r_s) = \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right) \hat{V}(\hat{\theta}) \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}} \right)'$$

A.4. Indications sur la mise en œuvre

Dans la pratique, les variances des termes de la décomposition ne peuvent être calculées que si chaque strate comporte plus d'une entreprise. Pour satisfaire cette condition, les petites strates sont agrégées en cas de besoin à une autre strate. Pour chaque strate $s \in \{1, \dots, S\}$, on réalise l'algorithme suivant :

- *Étape 1* : calcul du nombre d'entreprises par strate pour chacun des quatre sous-échantillons selon le sexe (femmes / hommes) et le secteur économique (privé / public).

- *Étape 2* : quand une strate comporte une seule entreprise dans l'un des sous-échantillons au moins, elle est alors regroupée de la manière suivante :
 - Le code de la strate ESS se termine sur un nombre entre 0 et 8 : la strate est regroupée sur le code équipe suivant.
 - Le code de la strate ESS se termine sur 9 : la strate est regroupée sur le code équipe inférieur.

Les étapes 1 et 2 se répètent jusqu'à ce que toutes les strates à l'intérieur des quatre échantillons partiels comportent plus d'une entreprise. Ensuite de quoi la probabilité d'inclusion f_s pour les strates regroupées est recalculé.

Dans les sous-échantillons partiels de moindre importance (p. ex. par métiers), il est toujours possible qu'une strate ne comporte qu'une seule entreprise. Le cas échéant, le terme de la variance B est centré sur la valeur moyenne globale, et non pas sur la valeur moyenne de la strate.

Les analyses statistiques ont été exécutées avec le logiciel de statistique Stata (version 14.2).

B Filtres

Le Tableau 26 révèle le nombre des cas exclus par les différents filtres partiels à cause de valeurs manquantes et/ou invraisemblables. Globalement, près de 10% des observations (colonne « non pondéré ») sont exclus du jeu de données.

Tableau 26 : Filtres partiels et unité d'analyse

	Cas exclus	
	Pondéré	Non pondéré
Filtre partiel A	0.11%	0.05%
Filtre partiel B	7.20%	4.70%
Filtre partiel C	0.39%	0.31%
Filtre partiel D	0.02%	0.03%
Filtre partiel E	4.42%	5.88%
Nombre de cas valides	3'516'825	1'574'293
Nombre total de cas	3'939'257	1'740'625
Pourcentage de cas exclus	10.72%	9.56%

Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

C Agrégation par branches

Dans la présente étude, les filières économiques sont agrégées en 24 groupes de branches de la manière la plus homogène possible selon NOGA 2008 (position 2). Cette agrégation est présentée dans le Tableau 27.

Tableau 27 : Groupement des branches économiques selon NOGA 2008

Branche économique (groupée)	Branche économique conforme à NOGA 2008 (2 positions)
Industries extractives	8 Autres industries extractives
	9 Services de soutien aux industries extractives
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de production à base de tabac	10 Industries alimentaires
	11 Fabrication de boissons
	12 Fabrication de produits à base de tabac
Fabrication de textiles / industrie du cuir	13 Fabrication de textiles
	14 Industrie de l'habillement
	15 Industrie du cuir et de la chaussure
Imprimerie	18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements
Industrie chimique	19 Cokéfaction et raffinage
	20 Industrie chimique
	21 Industrie pharmaceutique
Fabrication de machines et équipements	26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
	27 Fabrication d'équipements électriques
	28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.
	29 Industrie automobile
	30 Fabrication d'autres matériels de transport
	33 Réparation et installation de machines et d'équipements
Production et distr. d'électricité	35 Production et distribution d'électricité
Prod. et distr. d'eau / assainissement	36 Captage, traitement et distribution d'eau
	37 Collecte et traitement des eaux usées
	38 Collecte, traitement et élimination des déchets récupération
	39 Dépollution et autres services de gestion des déchets
Autres industries manufacturières	16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles
	17 Industrie du papier et du carton
	22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
	23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
	24 Métallurgie
	25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
	31 Fabrication de meubles
	32 Autres industries manufacturières

Branche économique (groupée)	Branche économique conforme à NOGA 2008 (2 positions)
Construction	41 Construction de bâtiments
	42 Génie civil
	43 Travaux de construction spécialisés
Commerce et rép. autos et motos	45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
	46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
Commerce de détail	47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
Transports et entreposage	49 Transports terrestres et transport par conduites
	50 Transports par eau
	51 Transports aériens
	52 Entreposage et services auxiliaires des transports
	53 Activités de poste et de courrier
Hébergement et restauration	55 Hébergement
	56 Restauration
Information et communication	58 Édition
	59 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
	60 Programmation et diffusion
	61 Télécommunications
	62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
	63 Services d'information
Services financiers et assurances	64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
	65 Assurances
	66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurances
Activités immobilières	68 Activités immobilières
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	69 Activités juridiques et comptables
	70 Activités des sièges sociaux ; conseils de gestion
	71 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques
	72 Recherche & développement scientifique
	73 Publicité et études de marché
	74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Activités de services administratifs et de soutien	75 Activités vétérinaires
	77 Activités de location et location-bail
	78 Activités liées à l'emploi
	79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
	80 Enquêtes et sécurité
	81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager

Branche économique (groupée)	Branche économique conforme à NOGA 2008 (2 positions)
	82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
Administrations publiques et défense	84 Administrations publiques et défense
Enseignement	85 Enseignement
Santé humaine et action sociale	86 Activités pour la santé humaine
	87 Hébergement médico-social et social
	88 Action sociale sans hébergement
Arts, spectacles et activités récréatives	90 Activités créatives, artistiques et de spectacle
	91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
	92 Organisation de jeux de hasard et d'argent
	93 Activités sportives, récréatives et de loisirs
Autres activités de services	94 Activités des organisations associatives
	95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
	96 Autres services personnels

D Tableaux du chapitre 4

D.1. Économie totale

Tableau 28 : Salaire brut moyen standardisé, par branche, économie totale

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2^e secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	7'060	7'325	7'094
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	6'521	5'271	6'018
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	6'519	5'016	5'719
18	Imprimerie	6'881	5'599	6'407
19, 20, 21	Industrie chimique	10'522	9'382	10'112
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	7'978	6'143	7'473
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	6'700	5'745	6'493
35	Production et distribution d'électricité	9'101	7'688	8'854
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau / assainissement	6'717	6'326	6'660
41, 42, 43	Construction	6'613	6'208	6'570
3^e secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation automobiles et motocycles	8'159	7'125	7'811
47	Commerce de détail	6'032	4'959	5'302
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	6'978	6'190	6'774
55, 56	Hébergement et restauration	4'879	4'472	4'658
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	9'975	7'781	9'392
64, 65, 66	Services financiers et assurances	12'583	8'371	10'717
68	Activités immobilières	8'603	6'592	7'419
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9'997	7'617	8'938
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6'197	5'188	5'799
84	Administrations publiques et défense	9'104	7'708	8'474
85	Enseignement	8'944	7'770	8'280

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	8'111	6'569	6'908
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	7'284	6'241	6'783
94, 95, 96	Autres activités de services	7'831	6'101	6'710
	Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 29 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, économie totale

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	8'062	6'866	7'518
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7'628	6'298	7'047
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	8'151	6'699	7'520
Zurich (ZH)	8'719	6'662	7'766
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7'168	5'984	6'677
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7'905	6'430	7'272
Tessin (TI)	6'726	5'560	6'236
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 30 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, économie totale

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5'468	5'181	5'332
30-49 ans	8'074	6'772	7'507
≥ 50 ans	9'104	6'859	8'128
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 31 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, économie totale

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	12'362	9'545	11'236
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	10'485	8'146	9'546
Formation professionnelle supérieure	9'464	7'751	8'770
Brevet d'enseignement de divers degrés	8'566	7'838	8'147
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	7'838	6'628	7'236
Apprentissage complet	6'835	5'993	6'463
Formation professionnelle acquise en entreprise	5'753	4'906	5'420
Scolarité obligatoire	5'578	4'662	5'114
Valeurs manquantes	7'828	6'280	7'070
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 32 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, économie totale

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	6'716	6'337	6'551
Marié	8'748	6'575	7'839
Autres	8'275	6'596	7'315
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 33 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, économie totale

Nationalité / statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/Suissesses	8'268	6'594	7'484
Permis de courte durée (Cat. L)	6'116	5'143	5'859
Permis de séjour (Cat. B)	7'346	6'271	6'918
Permis d'établissement (Cat. C)	7'557	6'158	6'982

Nationalité / statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	7'162	6'411	6'909
Autres	6'069	6'063	6'067
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 34 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, économie totale

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	12'987	9'728	12'217
Cadre moyen	12'408	9'946	11'610
Cadre inférieur	9'352	8'033	8'857
Responsable de l'exécution de travaux	7'927	6'925	7'523
Sans fonction de cadre	6'611	5'945	6'291
Valeurs manquantes	9'001	7'865	8'440
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 35 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, économie totale

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions militaires				
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	12'724	9'951	12'089
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	12'107	9'281	11'062
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	10'429	8'925	9'971
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	6'592	5'392	5'902
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attr. impossible	10'361	8'689	9'832
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	8'767	7'177	8'421
22	Spécialistes de la santé	11'401	8'355	9'380
23	Spécialistes de l'enseignement	10'208	8'471	9'191
24	Spécialistes en administration d'entreprises	8'816	7'494	8'269
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9'478	8'760	9'393
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	9'372	8'501	8'878
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	9'617	8'620	9'190
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7'431	6'509	7'290
32	Professions intermédiaires de santé	7'190	6'787	6'839
33	Professions intermédiaires, finances et administration	8'647	6'920	7'580
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	7'198	6'854	7'011
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	7'147	5'931	6'719
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques – attribution impossible.	8'489	6'761	7'628
Employé(e)s de type administratif				
41	Employé(e)s de bureau	7'239	6'245	6'401
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	5'508	5'472	5'481
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	5'693	5'757	5'710
44	Autres employé(e)s de type administratif	5'767	5'835	5'804
40	Employé(e)s de type administratif - attr. impossible	5'525	5'672	5'607
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				
51	Personnel des services directs aux particuliers	5'098	4'571	4'783

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	6'256	4'738	5'187
53	Personnel soignant	5'903	5'549	5'591
54	Personnel des services de protection et de sécurité	6'810	6'116	6'674
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s. - attr. impossible	6'701	6'988	6'922
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche				
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	5'532	5'128	5'480
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat				
71	Métiers qual. du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	5'956	4'962	5'905
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	6'052	5'608	6'019
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	6'207	5'108	5'758
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	6'113	5'277	6'095
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	5'636	4'705	5'363
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attr. impossible	6'427	5'396	6'291
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage				
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	6'004	4'645	5'648
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	5'884	4'342	5'585
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	5'858	5'460	5'835
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attribution impossible	[]	[]	[]
Professions élémentaires				
91	Aides de ménage	4'574	4'283	4'331
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	5'700	4'664	5'438
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifiés	5'473	4'970	5'359
90	Professions élémentaires - attribution impossible	5'679	5'012	5'337
	Valeurs manquantes	9'094	7'186	8'349
	Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 36 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, économie totale

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	5'556	4'631	5'091
Tâches pratiques	5'955	5'338	5'674
Tâches pratiques complexes	7'875	6'794	7'307
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10'288	8'394	9'560
Valeurs manquantes	9'094	7'186	8'349
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 37 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, économie totale

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps ($\geq 90\%$)	8'057	6'662	7'658
Temps partiel 1 (50-89%)	7'449	6'572	6'788
Temps partiel 2 (< 50%)	6'811	5'932	6'123
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 38 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), économie totale

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
$\geq 90\%$	8'057	6'662	7'658
80-89%	7'820	6'815	7'128
70-79%	7'110	6'611	6'736
50-69%	7'127	6'403	6'545
< 50%	6'811	5'932	6'123
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 39 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, économie totale

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 employé(e)s	7'053	5'865	6'501
20-49 employé(e)s	7'305	6'185	6'884
50-249 employé(e)s	7'685	6'359	7'126
250-999 employé(e)s	8'271	6'616	7'574
1000 employé(e)s ou plus	8'973	7'050	8'047
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 40 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, économie totale

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 50 employé(e)s	7'160	5'974	6'650
≥ 50 employé(e)s	8'353	6'739	7'630
Total	7'946	6'491	7'303

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 41 : Évolution du salaire moyen brut standardisé en 2012, 2014 et 2016, économie totale

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	7'961	6'427	7'308	-1'534	-19.3%
2014	7'809	6'397	7'201	-1'412	-18.1%
2016	7'946	6'491	7'303	-1'455	-18.3%

Source ESS 2012, 2014 et 2016, économie totale ; calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

D.2. Secteur privé

Tableau 42 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	0.2%	0.0%	0.1%	13.1%	3.8%
10, 11, 12	Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de prod. à base de tabac	2.9%	2.6%	2.8%	40.2%	-19.2%
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	0.3%	0.4%	0.4%	53.2%	-23.1%
18	Imprimerie	0.6%	0.5%	0.6%	37.0%	-18.6%
19, 20, 21	Industrie chimique	2.5%	1.9%	2.3%	36.0%	-10.8%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	9.8%	5.0%	7.8%	27.5%	-23.0%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	8.4%	3.1%	6.2%	21.7%	-14.3%
35	Production et distribution d'électricité	0.8%	0.2%	0.6%	17.0%	-20.4%
36, 37, 38, 39	Produc. et distr. d'eau / assainissement	0.5%	0.1%	0.3%	15.0%	-4.3%
41, 42, 43	Construction	14.3%	2.3%	9.2%	10.5%	-6.3%
3^e secteur (services)						
45, 46	Commerce et réparation autos et motos	9.6%	6.6%	8.4%	33.6%	-12.7%
47	Commerce de détail	4.8%	14.0%	8.7%	68.0%	-17.8%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	7.6%	3.7%	6.0%	26.5%	-11.2%
55, 56	Hébergement et restauration	4.0%	6.4%	5.0%	54.4%	-8.3%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	5.4%	2.7%	4.2%	26.7%	-22.0%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	5.8%	6.1%	5.9%	43.6%	-33.3%
68	Activités immobilières	0.7%	1.4%	1.0%	58.7%	-23.5%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7.5%	8.2%	7.8%	44.7%	-24.2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6.8%	6.1%	6.5%	39.8%	-16.5%

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]	[]	[]
85	Enseignement	0.8%	1.8%	1.2%	62.5%	-13.2%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	4.1%	21.8%	11.6%	79.7%	-18.6%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	1.1%	1.3%	1.2%	46.8%	-16.3%
94, 95, 96	Autres activités de services	1.5%	3.7%	2.4%	65.1%	-22.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 43 : Salaire brut moyen standardisé, par branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2° secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	7'055	7'326	7'090
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	6'522	5'271	6'018
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	6'519	5'016	5'719
18	Imprimerie	6'881	5'599	6'407
19, 20, 21	Industrie chimique	10'522	9'382	10'112
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	7'978	6'143	7'473
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	6'699	5'744	6'492
35	Production et distribution d'électricité	9'234	7'348	8'913
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau / assainissement	6'377	6'100	6'336
41, 42, 43	Construction	6'597	6'185	6'554
3° secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation d'automobiles et motocycles	8'160	7'125	7'812
47	Commerce de détail	6'032	4'958	5'302
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	6'922	6'148	6'717
55, 56	Hébergement et restauration	4'880	4'473	4'658
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	9'975	7'778	9'390
64, 65, 66	Services financiers et assurances	12'730	8'487	10'879
68	Activités immobilières	8'602	6'584	7'417
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10'027	7'605	8'945

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	6'069	5'070	5'671
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]
85	Enseignement	8'136	7'064	7'466
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	7'824	6'371	6'666
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	7'126	5'962	6'582
94, 95, 96	Autres activités de services	7'840	6'075	6'691
	Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 44 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région, secteur privé

Grande région	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Région lémanique (VD, VS, GE)	16.4%	16.8%	16.6%	43.1%	-17.0%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	21.5%	21.8%	21.6%	42.8%	-18.1%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	13.4%	13.3%	13.4%	42.1%	-18.5%
Zurich (ZH)	22.5%	24.7%	23.4%	44.7%	-25.0%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12.6%	10.9%	11.9%	39.0%	-18.5%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9.5%	8.8%	9.2%	40.7%	-19.1%
Tessin (TI)	4.2%	3.7%	4.0%	39.8%	-19.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 45 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, secteur privé

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	7'859	6'522	7'283
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7'358	6'028	6'789
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	8'079	6'581	7'448
Zurich (ZH)	8'700	6'527	7'728

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	6'994	5'702	6'491
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7'773	6'287	7'167
Tessin (TI)	6'551	5'266	6'039
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 46 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge, secteur privé

Groupe d'âge	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 30 ans	17.8%	20.0%	18.8%	45.3%	-6.8%
30-49 ans	52.6%	50.9%	51.9%	41.6%	-17.7%
≥ 50 ans	29.5%	29.0%	29.3%	42.0%	-26.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 47 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, secteur privé

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5'431	5'060	5'263
30-49 ans	7'975	6'562	7'387
≥ 50 ans	8'913	6'579	7'932
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 48 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée, secteur privé

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Haute école universitaire (UNI, EPF)	10.1%	8.3%	9.4%	37.8%	-24.5%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	6.2%	4.8%	5.6%	36.2%	-23.3%
Formation professionnelle supérieure	11.4%	9.4%	10.6%	37.8%	-19.0%
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.5%	0.7%	0.6%	52.1%	-13.7%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3.2%	4.1%	3.6%	48.8%	-17.3%
Apprentissage complet	47.4%	48.3%	47.8%	42.9%	-12.9%
Formation professionnelle acquise en entreprise	5.9%	4.8%	5.4%	37.4%	-16.2%
Scolarité obligatoire	10.8%	14.3%	12.3%	49.4%	-17.0%
Valeurs manquantes	4.5%	5.4%	4.9%	46.7%	-23.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 49 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, secteur privé

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	12'780	9'652	11'596
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	10'579	8'118	9'688
Formation professionnelle supérieure	9'488	7'683	8'806
Brevet d'enseignement de divers degrés	7'805	6'738	7'249
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	7'545	6'243	6'909
Apprentissage complet	6'772	5'900	6'398
Formation professionnelle acquise en entreprise	5'720	4'796	5'374
Scolarité obligatoire	5'544	4'600	5'078
Valeurs manquantes	7'603	5'852	6'786
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 50 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil, secteur privé

État civil	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Célibataire	38.3%	36.7%	37.6%	41.4%	-7.2%
Marié	53.5%	49.3%	51.7%	40.4%	-26.3%
Autres	8.2%	14.0%	10.7%	55.7%	-21.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 51 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, secteur privé

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	6'607	6'128	6'409
Marié	8'606	6'342	7'690
Autres	8'087	6'361	7'125
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 52 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par nationalité / statut de séjour, secteur privé

Nationalité / statut de séjour	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Suisses/Suisseuses	62.0%	69.9%	65.3%	45.4%	-21.7%
Permis de courte durée (Cat. L)	0.9%	0.4%	0.7%	24.9%	-18.9%
Permis de séjour (Cat. B)	9.3%	7.9%	8.7%	38.5%	-15.9%
Permis d'établissement (Cat. C)	17.5%	15.3%	16.6%	39.2%	-19.5%
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	10.0%	6.4%	8.5%	31.9%	-12.3%
Autres	0.3%	0.2%	0.2%	30.5%	-1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 53 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, secteur privé

Nationalité / statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/Suisseuses	8'101	6'341	7'302
Permis de courte durée (Cat. L)	6'067	4'918	5'780
Permis de séjour (Cat. B)	7'374	6'204	6'923
Permis d'établissement (Cat. C)	7'476	6'018	6'904
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	7'087	6'212	6'808
Autres	6'031	5'961	6'010
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 54 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Cadre supérieur	7.8%	3.3%	5.9%	23.5%	-26.6%
Cadre moyen	7.6%	4.7%	6.4%	31.4%	-20.8%
Cadre inférieur	10.0%	7.8%	9.1%	36.6%	-14.8%
Responsable de l'exécution de travaux	8.2%	7.0%	7.7%	38.7%	-13.6%
Sans fonction de cadre	66.4%	77.2%	71.0%	46.2%	-11.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 55 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	12'813	9'410	12'015
Cadre moyen	12'439	9'849	11'625
Cadre inférieur	9'251	7'878	8'748

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Responsable de l'exécution de travaux	7'822	6'757	7'410
Sans fonction de cadre	6'457	5'707	6'111
Valeurs manquantes	[]	[]	[]
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 56 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée, secteur privé

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	3.1%	1.2%	2.3%	21.6%	-22.5%
12	Dir. de services admin. et commerciaux	2.0%	1.5%	1.8%	35.0%	-22.0%
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	1.5%	0.7%	1.2%	26.2%	-15.7%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0.3%	0.5%	0.4%	57.5%	-18.1%
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attribution impossible	2.4%	1.5%	2.0%	31.2%	-16.9%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	2.6%	1.0%	1.9%	21.7%	-19.1%
22	Spécialistes de la santé	0.6%	1.9%	1.2%	69.8%	-26.1%
23	Spécialistes de l'enseignement	0.4%	1.1%	0.7%	66.9%	-14.4%
24	Spécialistes en admin. d'entreprises	2.8%	2.6%	2.7%	40.6%	-15.4%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2.4%	0.4%	1.5%	11.4%	-8.3%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	1.1%	1.7%	1.3%	52.7%	-9.0%
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible	0.6%	0.6%	0.6%	39.8%	-15.1%
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	6.6%	1.5%	4.4%	14.1%	-14.3%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
32	Professions intermédiaires de la santé	0.6%	6.1%	2.9%	89.1%	-5.3%
33	Professions intermédiaires., finances et administrations	3.3%	7.0%	4.9%	60.8%	-20.7%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.8%	1.2%	1.0%	52.9%	-5.7%
35	Technicien(ne)s. de l'information et des communications	0.7%	0.6%	0.7%	35.9%	-16.8%
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	2.5%	2.9%	2.7%	46.1%	-21.6%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1.2%	8.6%	4.3%	84.5%	-14.4%
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0.4%	1.3%	0.8%	72.9%	-0.8%
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	1.8%	0.9%	1.4%	27.2%	1.4%
44	Autres employé(e)s de type admin.	0.4%	0.7%	0.6%	53.6%	1.0%
40	Employé(e)s de type admin. - attr. impossible	0.0%	0.1%	0.0%	55.7%	2.7%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	3.6%	7.4%	5.2%	60.4%	-8.4%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	2.6%	8.5%	5.1%	70.4%	-24.2%
53	Personnel soignant	0.4%	4.9%	2.3%	89.1%	-5.3%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	1.2%	0.4%	0.9%	18.8%	-7.1%
50	Personnel des services directs aux particul., commerçant(e)s et vend. - attr. impossible	0.1%	0.5%	0.2%	82.3%	9.0%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0.5%	0.1%	0.4%	12.2%	-9.0%
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6.4%	0.4%	3.8%	3.9%	-19.5%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	4.3%	0.3%	2.6%	5.6%	-15.7%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0.7%	0.6%	0.6%	40.9%	-17.8%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	1.9%	0.1%	1.1%	2.2%	-13.5%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	1.9%	1.1%	1.6%	29.3%	-16.6%

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	0.3%	0.1%	0.2%	13.1%	-17.1%
Conducteur(trice)s d'instruments et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	1.6%	0.7%	1.2%	25.7%	-22.7%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	1.1%	0.4%	0.8%	19.5%	-26.1%
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	3.9%	0.3%	2.4%	5.2%	-9.7%
80	Conducteur(trice)s d'instal. et de machines, ouvr. de l'assemblage - attr. impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0.5%	3.3%	1.7%	82.3%	-6.8%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	2.9%	1.3%	2.2%	25.8%	-18.1%
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifié(e)s	0.2%	0.1%	0.1%	25.5%	-7.2%
90	Professions élémentaires - attribution impossible	2.0%	2.9%	2.4%	51.2%	-11.4%
	Valeurs manquantes	25.6%	21.3%	23.8%	38.0%	-22.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 57 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, secteur privé

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions militaires				
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Directeur(trice)s généraux/ales, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et du Législatif	12'774	9'905	12'154
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	12'184	9'509	11'247
13	Directeur(trice)s et cadres de direction, production et services spécialisés	10'362	8'739	9'937

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
14	Directeur(trice)s et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	6'503	5'323	5'824
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attr. impossible	10'249	8'513	9'708
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	8'710	7'050	8'350
22	Spécialistes de la santé	10'845	8'010	8'865
23	Spécialistes de l'enseignement	8'299	7'101	7'498
24	Spécialistes en administration d'entreprises	8'766	7'418	8'218
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9'450	8'669	9'361
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	9'002	8'188	8'573
20	Prof. intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	10'122	8'596	9'514
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	7'360	6'305	7'210
32	Professions intermédiaires de la santé	6'898	6'532	6'572
33	Prof. interm. de services financiers et administratifs	8'719	6'913	7'621
34	Professions intermédiaires de services juridiques, sociaux et assimilés	6'943	6'545	6'733
35	Technicien(ne)s de l'information et des communications	7'086	5'894	6'657
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	8'281	6'489	7'455
Employé(e)s de type administratif				
41	Employé(e)s de bureau	7'161	6'127	6'287
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	5'472	5'430	5'442
43	Employé(e)s de services comptables et d'approvisionnement	5'635	5'713	5'657
44	Autres employé(e)s de type administratif	5'679	5'736	5'709
40	Employé(e)s de type administratif. - attr. impossible	5'525	5'672	5'607
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				
51	Personnel des services directs aux particuliers	4'926	4'510	4'675
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	6'244	4'735	5'182
53	Personnel soignant	5'769	5'462	5'496
54	Personnel des services de protection et de sécurité	5'697	5'293	5'621
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attr. impossible	6'451	7'034	6'931
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche				
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	5'437	4'949	5'377
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat				
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	5'935	4'777	5'890
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	6'007	5'065	5'954
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	6'195	5'094	5'745
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	6'082	5'259	6'064
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	5'622	4'686	5'348
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attr. impossible	6'393	5'298	6'250
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage				
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	5'990	4'629	5'640
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	5'879	4'342	5'579
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	5'759	5'202	5'731
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attribution impossible	[]	[]	[]
Professions élémentaires				
91	Aides de ménage	4'496	4'188	4'242
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	5'680	4'652	5'415
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travaux non qualifiés	5'294	4'913	5'197
90	Professions élémentaires - attribution impossible	5'582	4'947	5'257
	Valeurs manquantes	9'113	7'112	8'353
	Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 58 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence, secteur privé

Niveau de compétence	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Tâches simples	5.8%	7.6%	6.6%	49.4%	-16.9%
Tâches pratiques	34.4%	37.2%	35.6%	44.4%	-10.7%
Tâches pratiques complexes	14.5%	19.3%	16.5%	49.4%	-14.8%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	19.7%	14.6%	17.5%	35.2%	-20.4%
Valeurs manquantes	25.6%	21.3%	23.8%	38.0%	-22.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 59 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, secteur privé

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	5'496	4'565	5'036
Tâches pratiques	5'843	5'220	5'566
Tâches pratiques complexes	7'776	6'629	7'209
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10'192	8'117	9'461
Valeurs manquantes	9'113	7'112	8'353
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 60 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation, secteur privé

Taux d'occupation	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Plein temps (≥ 90%)	86.8%	44.7%	68.9%	27.5%	-18.0%
Temps partiel 1 (50-89%)	9.0%	35.8%	20.4%	74.5%	-12.2%
Temps partiel 2 (< 50%)	4.1%	19.5%	10.7%	77.8%	-12.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 61 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, secteur privé

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps (≥ 90%)	7'926	6'500	7'534
Temps partiel 1 (50-89%)	7'139	6'267	6'490
Temps partiel 2 (< 50%)	6'546	5'729	5'910
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 62 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé), secteur privé

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	86.8%	44.7%	68.9%	27.5%	-18.0%
80-89%	4.2%	12.0%	7.5%	67.9%	-13.5%
70-79%	1.3%	5.0%	2.9%	73.5%	-8.0%
50-69%	3.5%	18.8%	10.0%	79.7%	-10.1%
< 50%	4.1%	19.5%	10.7%	77.8%	-12.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 63 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), secteur privé

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
≥ 90%	7'926	6'500	7'534
80-89%	7'543	6'527	6'853
70-79%	6'767	6'228	6'371
50-69%	6'802	6'113	6'252
< 50%	6'546	5'729	5'910
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 64 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	22.1%	25.9%	23.7%	46.4%	-17.0%
20-49 employé(e)s	16.2%	13.0%	14.8%	37.0%	-15.4%
50-249 employé(e)s	25.6%	23.6%	24.8%	40.5%	-17.3%
250-999 employé(e)s	15.6%	14.0%	14.9%	40.0%	-20.8%
1000 employé(e)s et plus	20.5%	23.5%	21.8%	45.7%	-25.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 65 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 employé(e)s	7'045	5'847	6'490
20-49 employé(e)s	7'288	6'164	6'872
50-249 employé(e)s	7'675	6'346	7'137
250-999 employé(e)s	8'231	6'520	7'547
1000 employé(e)s et plus	8'837	6'552	7'792
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 66 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	38.3%	38.9%	38.5%	42.8%	-16.7%
≥ 50 employé(e)s	61.7%	61.1%	61.5%	42.2%	-21.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-19.6%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 67 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 50 employé(e)s	7'148	5'953	6'637
≥ 50 employé(e)s	8'202	6'465	7'469
Total	7'798	6'266	7'148

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 68 : Évolution du salaire brut moyen standardisé en 2012, 2014 et 2016, secteur privé

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	7'776	6'117	7'105	-1'659	-21.3%
2014	7'661	6'166	7'046	-1'495	-19.5%
2016	7'798	6'266	7'148	-1'532	-19.6%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016, secteur privé, calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

Tableau 69 : Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, secteur privé

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2^e secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	1'651	1'490	1'522	3'903	3'227	3'363	5'984	4'866	5'666
Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]	5'925	4'483	5'292
Imprimerie	[]	[]	[]	4'116	3'409	3'619	6'171	4'950	5'895
Industrie chimique	[]	[]	[]	6'180	5'504	5'624	9'301	8'575	9'087
Fabrication de machines et équipements	2'259	1'850	1'966	4'933	3'901	4'256	7'079	5'329	6'689
Autres industries manufacturières	2'038	1'714	1'808	4'185	3'515	3'742	6'020	4'979	5'872
Production et distribution d'électricité	[]	[]	[]	5'831	4'536	5'028	8'303	6'751	8'136
Production et distribution d'eau / assainissement	[]	[]	[]	[]	[]	[]	5'923	5'279	5'864
Construction	2'043	1'730	1'827	4'187	3'426	3'850	5'875	5'490	5'857

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
3^e secteur (services)									
Commerce et réparation autos et motos	1'910	1'787	1'816	4'574	3'987	4'131	7'448	6'811	7'299
Commerce de détail	1'556	1'511	1'516	3'478	2'965	3'028	5'608	4'604	5'101
Transports et entreposage	1'548	1'626	1'593	4'300	3'727	3'951	6'333	5'584	6'214
Hébergement et restauration	1'389	1'336	1'348	2'923	2'691	2'751	4'608	4'162	4'425
Information et communication	2'078	1'944	1'989	5'816	4'632	5'202	9'002	7'126	8'664
Services financiers et assurances	2'631	2'234	2'318	6'660	5'065	5'401	11'555	7'838	10'303
Activités immobilières	1'973	1'746	1'801	4'919	4'019	4'177	7'865	6'051	7'041
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2'196	1'948	2'000	5'289	4'458	4'706	9'280	7'179	8'596
Services administratifs et de soutien	1'613	1'297	1'410	3'577	3'136	3'367	5'718	5'080	5'554
Admin. publiques et défense	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Enseignement	2'268	2'187	2'212	4'733	4'225	4'354	7'300	6'126	6'735
Santé humaine et action sociale	2'330	1'934	1'964	4'843	3'891	4'012	7'169	5'598	6'157
Arts, spectacles et activités récréatives	1'530	1'522	1'525	4'030	3'619	3'772	6'786	5'726	6'446
Autres activités de services	1'928	1'769	1'805	4'673	3'863	4'051	7'240	5'134	6'132
Total	1'819	1'695	1'722	4'508	3'768	3'956	7'119	5'848	6'770

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 70 : Salaire brut moyen par taux d'occupation et position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	3'027	2'255	2'621	6'853	5'160	5'887	11'557	9'063	11'166
Cadre moyen	2'850	2'311	2'450	6'969	5'644	6'029	11'172	9'359	10'768
Cadre inférieur	2'329	2'089	2'133	5'508	4'741	4'953	8'360	7'328	8'097
Responsable de l'exécution de travaux	2'096	1'881	1'922	4'912	4'215	4'385	7'045	6'129	6'790
Sans fonction de cadre	1'634	1'629	1'630	3'998	3'491	3'615	5'879	5'145	5'662
Valeurs manquantes	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Total	1'819	1'695	1'722	4'508	3'768	3'956	7'119	5'848	6'770

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 71 : Paiements exceptionnels par branche économique, secteur privé

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
2^e secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	183	1.3%	259	1.5%	193	1.3%
10, 11, 12	Industrie alimentaire, fabrication de boissons, produits à base de tabac	151	1.5%	60	0.8%	114	1.2%
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	172	1.9%	114	1.8%	142	1.9%
18	Imprimerie	96	1.0%	28	0.4%	71	0.8%
19, 20, 21	Industrie chimique	828	5.8%	662	5.2%	768	5.6%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	389	3.5%	195	2.4%	336	3.2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	169	1.7%	96	1.3%	153	1.6%
35	Production et distribution d'électricité	603	4.5%	281	3.1%	548	4.3%
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau / assainissement	176	2.2%	107	1.4%	166	2.1%
41, 42, 43	Construction	117	1.2%	59	0.8%	111	1.1%
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et rép. autos et motos	517	3.8%	325	2.8%	452	3.4%
47	Commerce de détail	127	1.5%	53	0.9%	77	1.1%
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	172	1.8%	100	1.3%	153	1.6%
55, 56	Hébergement et restauration	43	0.5%	15	0.2%	28	0.4%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	674	5.0%	328	3.1%	582	4.5%
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1'825	9.7%	600	4.9%	1'290	7.6%
68	Activités immobilières	484	3.3%	177	1.8%	304	2.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	703	4.5%	273	2.4%	511	3.6%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	103	1.0%	61	0.8%	86	0.9%
84	Administrations publiques et défense	[]	[]	[]	[]	[]	[]
85	Enseignement	104	0.9%	53	0.6%	72	0.7%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	104	0.8%	33	0.4%	47	0.5%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	179	1.7%	79	0.9%	132	1.4%

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
94, 95, 96	Autres activités de services	125	1.2%	58	0.9%	82	1.0%
	Total	386	2.8%	149	1.5%	285	2.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 72 : Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur privé

Position professionnelle	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
Cadre supérieur	1'302	6.0%	558	3.1%	1'127	5.3%
Cadre moyen	1'296	7.1%	630	3.9%	1'086	6.1%
Cadre inférieur	587	4.6%	326	2.9%	491	4.0%
Responsable de l'exécution de travaux	316	2.9%	190	2.1%	267	2.6%
Sans fonction de cadre	153	1.7%	80	1.1%	119	1.4%
Total	386	2.8%	149	1.5%	285	2.3%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

D.3. Secteur public

Tableau 73 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industrie alimentaire, fabrication de boissons, production à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	3.6%	0.7%	2.0%	18.3%	-8.2%
36, 37, 38, 39	Production et distr. d'eau / assainissement	1.5%	0.2%	0.8%	13.5%	-7.8%
41, 42, 43	Construction	1.1%	0.2%	0.6%	18.8%	-10.0%
3^e secteur (services)						
45, 46	Commerce et réparation autos et motos	[]	[]	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	3.5%	0.6%	2.0%	16.8%	-6.7%
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	4.6%	3.8%	4.2%	49.7%	-32.9%
68	Activités immobilières	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2.3%	1.3%	1.8%	40.4%	-14.9%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	4.4%	2.0%	3.1%	34.9%	-10.9%
84	Administrations publiques et défense	42.6%	30.0%	35.8%	45.1%	-15.3%
85	Enseignement	18.1%	18.5%	18.3%	54.5%	-12.2%

NOGA-08	Branche économique	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	16.3%	40.8%	29.5%	74.5%	-18.4%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	1.5%	1.5%	1.5%	53.6%	-9.4%
94, 95, 96	Autres activités de services	0.2%	0.2%	0.2%	47.1%	12.1%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 74 : Salaire brut moyen standardisé, par branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
2^e secteur (industrie et commerce)				
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	8'896	8'171	8'764
36, 37, 38, 39	Production et distribution d'eau / assainissement	7'472	6'892	7'394
41, 42, 43	Construction	8'079	7'274	7'928
3^e secteur (services)				
45, 46	Commerce et réparation d'automobiles et motocycles	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	7'803	7'283	7'715
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	11'294	7'581	9'449
68	Activités immobilières	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9'312	7'929	8'753
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	7'580	6'755	7'292
84	Administrations publiques et défense	9'104	7'708	8'474
85	Enseignement	9'189	8'067	8'578
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	8'607	7'027	7'430
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	8'088	7'324	7'679
94, 95, 96	Autres activités de services	7'451	8'355	7'877
Total		8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 75 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par grande région, secteur public

Grande région	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Région lémanique (VD, VS, GE)	25.6%	25.7%	25.7%	54.0%	-12.4%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	23.5%	19.2%	21.2%	48.8%	-18.1%
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	9.7%	9.6%	9.6%	53.7%	-16.2%
Zurich (ZH)	20.8%	22.6%	21.7%	55.9%	-17.6%
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	9.7%	11.0%	10.4%	57.1%	-17.6%
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	6.7%	7.8%	7.3%	57.9%	-22.5%
Tessin (TI)	4.1%	4.1%	4.1%	53.8%	-15.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 76 : Salaire brut moyen standardisé, par grande région, secteur public

Grande région	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	8'956	7'845	8'356
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	9'327	7'639	8'503
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	8'845	7'408	8'073
Zurich (ZH)	8'863	7'307	7'993
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	8'733	7'194	7'854
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9'197	7'129	7'999
Tessin (TI)	7'939	6'717	7'282
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 77 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par groupe d'âge, secteur public

Groupe d'âge	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 30 ans	11.5%	16.0%	13.9%	61.9%	-0.5%
30-49 ans	49.8%	50.9%	50.4%	54.4%	-12.7%
≥ 50 ans	38.7%	33.1%	35.7%	50.0%	-21.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 78 : Salaire brut moyen standardisé, par groupe d'âge, secteur public

Groupe d'âge	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	5'864	5'835	5'846
30-49 ans	8'796	7'682	8'190
≥ 50 ans	10'108	7'928	9'018
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 79 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de formation achevée, secteur public

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Haute école universitaire (UNI, EPF)	22.4%	16.2%	19.0%	45.8%	-15.9%
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	8.7%	8.8%	8.8%	54.0%	-18.1%
Formation professionnelle supérieure	15.5%	14.0%	14.7%	51.3%	-14.9%
Brevet d'enseignement de divers degrés	2.7%	3.9%	3.3%	63.0%	-8.4%
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	4.4%	4.4%	4.4%	53.9%	-11.9%
Apprentissage complet	32.2%	34.1%	33.2%	55.3%	-12.2%
Formation professionnelle acquise en entreprise	1.7%	2.7%	2.3%	64.7%	-12.0%

Niveau de formation achevée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Scolarité obligatoire	3.6%	6.5%	5.2%	67.7%	-16.2%
Valeurs manquantes	8.8%	9.5%	9.2%	55.8%	-15.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 80 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de formation achevée, secteur public

Niveau de formation achevée	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Haute école universitaire (UNI, EPF)	11'063	9'306	10'259
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	10'030	8'212	9'047
Formation professionnelle supérieure	9'342	7'949	8'627
Brevet d'enseignement de divers degrés	9'537	8'738	9'034
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	9'301	8'193	8'704
Apprentissage complet	7'474	6'565	6'972
Formation professionnelle acquise en entreprise	6'526	5'743	6'019
Scolarité obligatoire	6'270	5'255	5'583
Valeurs manquantes	8'626	7'335	7'906
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 81 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par état civil, secteur public

État civil	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Célibataire	32.1%	36.7%	34.6%	57.2%	-4.8%
Marié	58.2%	48.5%	52.9%	49.3%	-21.1%
Autres	9.8%	14.8%	12.5%	64.0%	-19.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 82 : Salaire brut moyen standardisé, par état civil, secteur public

État civil	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	7'612	7'246	7'403
Marié	9'646	7'606	8'639
Autres	9'363	7'563	8'212
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 83 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par nationalité / statut de séjour, secteur public

Nationalité / statut de séjour	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Suisses/Suissesses	82.8%	80.7%	81.6%	53.2%	-17.3%
Permis de courte durée (Cat. L)	0.3%	0.2%	0.2%	49.3%	-4.5%
Permis de séjour (Cat. B)	5.4%	5.0%	5.2%	52.3%	-4.3%
Permis d'établissement (Cat. C)	8.3%	10.4%	9.4%	59.4%	-19.2%
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	3.2%	3.6%	3.4%	56.9%	-9.4%
Autres	0.1%	0.1%	0.1%	46.8%	2.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 84 : Salaire brut moyen standardisé, par nationalité / statut de séjour, secteur public

Nationalité / statut de séjour	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Suisses/Suissesses	9'131	7'548	8'288
Permis de courte durée (Cat. L)	7'274	6'947	7'113
Permis de séjour (Cat. B)	7'023	6'722	6'866
Permis d'établissement (Cat. C)	8'728	7'056	7'735
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	8'787	7'957	8'315
Autres	6'633	6'815	6'718
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 85 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Cadre supérieur	4.6%	1.4%	2.9%	25.5%	-13.1%
Cadre moyen	10.3%	5.2%	7.5%	37.0%	-15.7%
Cadre inférieur	12.1%	7.5%	9.6%	42.1%	-12.0%
Responsable de l'exécution de travaux	8.2%	6.8%	7.5%	49.1%	-11.1%
Sans fonction de cadre	60.1%	75.3%	68.3%	59.4%	-10.0%
Valeurs manquantes	4.7%	3.9%	4.3%	49.4%	-12.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 86 : Salaire brut moyen standardisé, par position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	15'015	13'052	14'515
Cadre moyen	12'251	10'328	11'540
Cadre inférieur	9'930	8'739	9'429
Responsable de l'exécution de travaux	8'643	7'680	8'170
Sans fonction de cadre	7'787	7'005	7'322
Valeurs manquantes	9'001	7'865	8'440
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 87: Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par profession exercée, secteur public

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
Professions militaires						
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s						
11	Dir. généraux/ales, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et du Législatif	2.6%	1.1%	1.8%	32.1%	-17.4%
12	Dir. de services admin. et commerciaux	0.8%	0.9%	0.9%	58.4%	-28.0%
13	Directeur(trice)s et cadres de direction, production et services spécialisés	1.5%	1.3%	1.4%	50.0%	-13.9%
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]	[]	[]	[]	[]
10	Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s - attribution impossible	3.0%	1.3%	2.1%	34.0%	-13.1%
Professions intellectuelles et scientifiques						
21	Spécialistes des sciences techniques	1.1%	0.3%	0.6%	23.1%	-6.1%
22	Spécialistes de la santé	3.8%	5.1%	4.5%	61.4%	-25.8%
23	Spécialistes de l'enseignement	7.0%	7.0%	7.0%	53.8%	-14.0%
24	Spécialistes en admin. d'entreprises	1.4%	1.2%	1.3%	49.7%	-13.5%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	2.2%	0.3%	1.2%	15.6%	-4.6%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	2.5%	4.0%	3.3%	65.4%	-13.7%
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible	3.5%	2.5%	3.0%	46.0%	-4.0%
Professions intermédiaires techniques et non techniques						
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	4.9%	1.4%	3.0%	25.0%	-8.0%
32	Professions intermédiaires de la santé	2.9%	11.8%	7.7%	82.5%	-2.8%
33	Prof. intermédiaires, finances et admin.	5.3%	8.6%	7.1%	65.6%	-16.7%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	1.2%	1.6%	1.4%	60.5%	-5.7%
35	Techniciens de l'information et des communications	0.3%	0.1%	0.2%	19.5%	-9.9%
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	4.8%	6.2%	5.6%	59.8%	-20.7%
Employé(e)s de type administratif						
41	Employé(e)s de bureau	1.6%	6.9%	4.5%	83.1%	-9.6%
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	0.7%	0.2%	0.4%	27.4%	-2.8%
44	Autres employé(e)s de type admin.	0.1%	0.4%	0.3%	74.5%	-12.8%
40	Employé(e)s de type admin. - attrib. imp.	[]	[]	[]	[]	[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s						
51	Personnel des services directs aux particuliers	3.4%	3.4%	3.4%	53.7%	-18.7%
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	[]	[]	[]	[]	[]
53	Personnel soignant	1.4%	7.1%	4.5%	85.9%	-6.3%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	5.8%	1.3%	3.4%	20.7%	-14.8%
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s- attribution impossible	0.3%	0.4%	0.4%	59.7%	-4.4%
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche						
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	[]	[]	[]	[]	[]
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat						
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0.9%	0.5%	0.7%	40.0%	-20.8%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	1.1%	0.6%	0.9%	39.8%	-4.8%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]	[]	[]	[]	[]
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	[]	[]	[]	[]	[]
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat – attribution impossible	0.8%	0.1%	0.4%	13.5%	-13.7%
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage						
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0.2%	0.1%	0.2%	43.6%	-25.2%
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	[]	[]	[]	[]	[]
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	2.0%	0.2%	1.0%	11.8%	-4.3%
80	Conduct. d'instal. et de machines, ouvr. de l'assemblage - attrib. impossible	[]	[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires						
91	Aides de ménage	0.2%	2.1%	1.2%	92.4%	-17.4%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]	[]	[]

ISCO-08	Profession exercée	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
		Hommes	Femmes	Total		
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	[]	[]	[]	[]	[]
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleur(euse)s des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifié(e)s	[]	[]	[]	[]	[]
90	Professions élémentaires - attribution impossible	1.8%	1.7%	1.7%	51.7%	-14.5%
	Valeurs manquantes	28.1%	19.5%	23.5%	44.7%	-16.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 88 : Salaire brut moyen standardisé, par profession exercée, secteur public

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions militaires				
1, 2, 3	Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s				
11	Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	12'313	10'173	11'625
12	Dir. de services administratifs et commerciaux	10'765	7'756	9'007
13	Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	10'874	9'368	10'121
14	Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]	[]	[]
10	Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attrib. impossible	10'979	9'539	10'489
Professions intellectuelles et scientifiques				
21	Spécialistes des sciences techniques	9'723	9'134	9'586
22	Spécialistes de la santé	12'020	8'916	10'114
23	Spécialistes de l'enseignement	10'993	9'449	10'163
24	Spécialistes en administration d'entreprises	9'499	8'221	8'864
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	9'693	9'244	9'623
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	10'503	9'065	9'562
20	Prof. intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	9'004	8'643	8'838

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
Professions intermédiaires techniques et non techniques				
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	8'098	7'446	7'935
32	Professions intermédiaires de la santé	7'571	7'360	7'397
33	Professions intermédiaires finances et administration	8'335	6'942	7'421
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	8'368	7'888	8'078
35	Techniciens de l'information et des communications	8'153	7'349	7'996
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	9'237	7'322	8'092
Employé(e)s de type administratif				
41	Employé(e)s de bureau	7'620	6'885	7'009
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	[]	[]	[]
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	6'721	6'532	6'669
44	Autres employé(e)s de type administratif	7'655	6'671	6'921
40	Employé(e)s de type administratif - attrib. impossible	[]	[]	[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s				
51	Personnel des services directs aux particuliers	6'345	5'156	5'706
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	[]	[]	[]
53	Personnel soignant	6'200	5'808	5'863
54	Personnel des services de protection et de sécurité	8'398	7'158	8'142
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s – attrib. impossible.	7'078	6'770	6'894
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche				
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	[]	[]	[]
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat				
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6'929	5'490	6'353
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	7'245	6'897	7'106
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]	[]	[]
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]	[]	[]
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	[]	[]	[]
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attr. impossible	6'503	5'611	6'383
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage				
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	6'690	5'001	5'953

ISCO-08	Profession exercée	Salaire brut		
		Hommes	Femmes	Total
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	[]	[]	[]
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	7'205	6'897	7'168
80	Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attribution impossible	[]	[]	[]
Professions élémentaires				
91	Aides de ménage	5'983	4'942	5'022
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]	[]	[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	[]	[]	[]
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travaux non qualifié(e)s	[]	[]	[]
90	Professions élémentaires - attribution impossible	6'430	5'499	5'949
	Valeurs manquantes	8'970	7'537	8'329
	Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 89 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par niveau de compétence, secteur public

Niveau de compétence	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Tâches simples	3.1%	3.8%	3.5%	59.2%	-17.6%
Tâches pratiques	19.8%	21.9%	20.9%	56.4%	-14.9%
Tâches pratiques complexes	19.4%	29.6%	24.9%	64.0%	-13.4%
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	29.6%	25.2%	27.2%	49.9%	-15.3%
Valeurs manquantes	28.1%	19.5%	23.5%	44.7%	-16.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 90 : Salaire brut moyen standardisé, par niveau de compétence, secteur public

Niveau de compétence	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Tâches simples	6'325	5'209	5'663
Tâches pratiques	7'300	6'209	6'685
Tâches pratiques complexes	8'385	7'263	7'667
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	10'730	9'090	9'912
Valeurs manquantes	8'970	7'537	8'329
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 91 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation, secteur public

Taux d'occupation	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Plein temps (≥ 90%)	81.2%	38.8%	58.4%	35.9%	-17.2%
Temps partiel 1 (50-89%)	14.4%	45.3%	31.0%	78.6%	-13.3%
Temps partiel 2 (< 50%)	4.4%	15.9%	10.6%	80.9%	-17.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 92 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation, secteur public

Taux d'occupation	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Plein temps (≥ 90%)	9'022	7'471	8'466
Temps partiel 1 (50-89%)	8'788	7'622	7'872
Temps partiel 2 (< 50%)	8'516	7'018	7'305
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 93 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par taux d'occupation (détaillé), secteur public

Taux d'occupation (détaillé)	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
≥ 90%	81.2%	38.8%	58.4%	35.9%	-17.2%
80-89%	7.1%	16.0%	11.9%	72.3%	-13.2%
70-79%	2.0%	7.1%	4.8%	80.4%	-10.2%
50-69%	5.3%	22.2%	14.4%	83.1%	-13.4%
< 50%	4.4%	15.9%	10.6%	80.9%	-17.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 94 : Salaire brut moyen standardisé, par taux d'occupation (détaillé), secteur public

Taux d'occupation (détaillé)	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
≥ 90%	9'022	7'471	8'466
80-89%	8'936	7'752	8'080
70-79%	8'671	7'786	7'960
50-69%	8'631	7'476	7'671
< 50%	8'516	7'018	7'305
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 95 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 20 employé(e)s	2.0%	1.7%	1.8%	50.1%	-8.0%
20-49 employé(e)s	2.9%	2.9%	2.9%	54.2%	-17.3%
50-249 employé(e)s	9.3%	13.2%	11.4%	62.2%	-17.9%
250-999 employé(e)s	11.9%	13.0%	12.5%	56.1%	-18.2%
1000 employé(e)s ou plus	73.9%	69.2%	71.4%	52.2%	-15.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 96 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 employé(e)s	7'626	7'018	7'322
20-49 employé(e)s	7'949	6'575	7'204
50-249 employé(e)s	7'872	6'463	6'995
250-999 employé(e)s	8'636	7'067	7'756
1000 employé(e)s ou plus	9'232	7'783	8'475
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 97 : Part des personnes salariées, part des femmes et écart salarial moyen par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Part des personnes salariées			Part des femmes	Écart salarial
	Hommes	Femmes	Total		
< 50 employé(e)s	4.9%	4.6%	4.7%	52.7%	-13.8%
≥ 50 employé(e)s	95.1%	95.4%	95.3%	53.9%	-16.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 98 : Salaire brut moyen standardisé, par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public

Classe de taille d'entreprise	Salaire brut		
	Hommes	Femmes	Total
< 50 employé(e)s	7'819	6'737	7'249
≥ 50 employé(e)s	9'024	7'503	8'204
Total	8'966	7'468	8'159

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 99 : Évolution du salaire brut moyen standardisé en 2012, 2014 et 2016, secteur public

Évolution salariale	Salaire brut			Écart salarial	
	Hommes	Femmes	Total	en Fr.	en %
2012	8'933	7'454	8'168	-1'478	-16.5%
2014	8'784	7'327	8'008	-1'457	-16.6%
2016	8'966	7'468	8'159	-1'498	-16.7%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016, secteur public, calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

Tableau 100 : Salaire net moyen par taux d'occupation et branche économique, secteur public

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2^e secteur (industrie et commerce)									
Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Autres industries manufact.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Prod. et distr. d'électricité	[]	[]	[]	5'446	5'020	5'161	7'829	7'419	7'784
Prod. et distr. d'eau / assainiss.	[]	[]	[]	[]	[]	[]	6'647	6'119	6'612
Construction	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3^e secteur (services)									
Commerce et réparation autos et motos	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Commerce de détail	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Transports et entreposage	[]	[]	[]	4'827	4'568	4'698	6'864	6'292	6'793
Hébergement et restauration	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Information et communication	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Services financiers et assurances	[]	[]	[]	6'221	4'646	4'990	10'212	6'761	8'936
Activités immobilières	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

Branche économique	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	[]	[]	[]	6'212	5'058	5'442	8'160	6'814	7'815
Services administratifs et de soutien	[]	[]	[]	4'926	4'022	4'243	6'639	6'215	6'570
Admin. publiques et défense	2'177	2'132	2'139	5'751	4'742	4'985	8'121	6'808	7'744
Enseignement	2'516	2'101	2'221	5'427	4'944	5'096	8'182	7'173	7'825
Santé humaine et action sociale	2'384	2'161	2'185	5'121	4'243	4'344	7'972	6'281	6'959
Arts, spectacles et activités récréatives	1'992	1'926	1'945	4'997	4'467	4'621	7'113	6'303	6'857
Autres activités de services	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Total	2'367	2'114	2'163	5'478	4'550	4'749	8'020	6'617	7'517

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 101 : Salaire net moyen par taux d'occupation et position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Taux d'occupation								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadre supérieur	[]	[]	[]	8'503	7'170	7'728	13'474	11'667	13'118
Cadre moyen	3'506	3'171	3'302	7'548	6'120	6'567	10'911	9'376	10'510
Cadre inférieur	2'920	2'475	2'595	6'348	5'524	5'765	8'780	7'550	8'426
Responsable de l'exécution de travaux	2'517	2'197	2'256	5'340	4'549	4'713	7'634	6'857	7'405
Sans fonction de cadre	2'134	2'036	2'052	5'045	4'331	4'465	6'910	6'047	6'559
Valeurs manquantes	2'360	2'041	2'146	5'185	4'707	4'872	7'928	6'871	7'601
Total	2'367	2'114	2'163	5'478	4'550	4'749	8'020	6'617	7'517

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 102 : Paiements exceptionnels par branche économique, secteur public

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
2^e secteur (industrie et commerce)							
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]	[]

NOGA-08	Branche économique	Hommes		Femmes		Total	
		CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
18	Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]	[]
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]	[]	[]	[]	[]	[]
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]	[]	[]	[]	[]	[]
35	Production et distribution d'électricité	175	1.7%	137	1.5%	168	1.7%
36, 37, 38, 39	Prod. et distr. d'eau / assainissement	64	0.8%	34	0.4%	59	0.7%
41, 42, 43	Construction	14	0.1%	20	0.2%	15	0.2%
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et rép. autos et motos	[]	[]	[]	[]	[]	[]
47	Commerce de détail	[]	[]	[]	[]	[]	[]
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	201	2.2%	140	1.7%	191	2.1%
55, 56	Hébergement et restauration	[]	[]	[]	[]	[]	[]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]	[]	[]	[]	[]	[]
64, 65, 66	Services financiers et assurances	1'708	10.3%	389	4.0%	1'053	7.2%
68	Activités immobilières	[]	[]	[]	[]	[]	[]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	91	0.8%	41	0.4%	71	0.7%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	26	0.3%	12	0.1%	21	0.2%
84	Administrations publiques et défense	53	0.5%	23	0.3%	39	0.4%
85	Enseignement	34	0.3%	19	0.2%	26	0.3%
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	110	0.7%	19	0.2%	42	0.3%
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	43	0.5%	20	0.2%	31	0.3%
94, 95, 96	Autres activités de services	82	1.0%	13	0.2%	50	0.6%
Total		143	1.1%	36	0.4%	86	0.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 103 : Paiements exceptionnels par position professionnelle, secteur public

Position professionnelle	Hommes		Femmes		Total	
	CHF	Part en %	CHF	Part en %	CHF	Part en %
Cadre supérieur	440	2.0%	165	0.9%	370	1.7%
Cadre moyen	517	2.5%	116	0.8%	369	1.9%
Cadre inférieur	227	1.9%	98	0.9%	172	1.5%
Responsable de l'exécution de travaux	108	1.2%	36	0.4%	73	0.8%
Sans fonction de cadre	53	0.6%	23	0.3%	35	0.4%
Valeurs manquantes	31	0.3%	20	0.2%	26	0.3%
Total	143	1.1%	36	0.4%	86	0.7%

Remarque : Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

E Tableaux du chapitre 5

E.1. Économie totale

Tableau 104 : Résultats de l'estimation régressive, économie totale

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Âge-15	0.021	***	0.000	0.020	***	0.000
$[(\text{Âge}-15)^2]/100$	-0.024	***	0.001	-0.026	***	0.001
Années de service	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Niveau de formation achevée - catégorie de référence : apprentissage complet						
Valeurs manquantes	-0.007		0.015	-0.020	*	0.008
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.272	***	0.006	0.249	***	0.005
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.190	***	0.004	0.162	***	0.004
Formation professionnelle supérieure	0.117	***	0.003	0.127	***	0.003
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.099	***	0.008	0.127	***	0.011
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.049	***	0.004	0.046	***	0.005
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0.083	***	0.004	-0.101	***	0.004
Scolarité obligatoire	-0.122	***	0.005	-0.140	***	0.005
Autres caractéristiques personnelles						
État civil - catégorie de référence : célibataire						
Marié	0.039	***	0.001	-0.016	***	0.001
Autres	0.014	***	0.002	-0.019	***	0.002
Nationalité/statut de séjour - catégorie de référence : Suisses/Suissesses						
Permis de courte durée (Cat. L)	0.022	*	0.009	-0.031	**	0.011
Permis de séjour (Cat. B)	-0.001		0.005	0.002		0.003
Permis d'établissement (Cat. C)	-0.006	**	0.002	-0.002		0.002
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	-0.034	***	0.003	-0.021	***	0.003
Autres	-0.062	***	0.012	-0.036	**	0.011
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle - catégorie de référence : sans fonction de cadre						
Valeurs manquantes	0.217	***	0.015	0.192	***	0.008
Cadre supérieur	0.361	***	0.006	0.261	***	0.008
Cadre moyen	0.299	***	0.005	0.257	***	0.006
Cadre inférieur	0.139	***	0.003	0.133	***	0.003
Responsable de l'exécution de travaux	0.081	***	0.004	0.073	***	0.004

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Groupe professionnel - catégorie de référence : prof. interméd. techniques et non techniques - attr. impossible						
Valeurs manquantes	0.041	***	0.004	0.018	***	0.004
Professions militaires	0.171	***	0.009	0.239	***	0.013
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.133	***	0.006	0.137	***	0.012
Dir. de services admin. et commerciaux	0.167	***	0.006	0.136	***	0.007
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0.075	***	0.005	0.086	***	0.007
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0.045	***	0.008	-0.047	***	0.007
Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attribution impossible	0.084	***	0.005	0.096	***	0.006
Spécialistes des sciences techniques	-0.038	***	0.006	-0.060	***	0.008
Spécialistes de santé	0.174	***	0.012	0.112	***	0.006
Spécialistes de l'enseignement	0.181	***	0.012	0.133	***	0.011
Spécialistes en admin. d'entreprises	-0.007		0.004	0.031	***	0.005
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0.082	***	0.008	0.137	***	0.009
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.032	***	0.008	0.090	***	0.006
Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible	0.055	***	0.006	0.076	***	0.006
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0.003		0.004	-0.012	*	0.006
Professions intermédiaires de la santé	0.032	***	0.007	0.063	***	0.005
Professions interm., finance et admin.	0.016	***	0.005	0.016	***	0.004
Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.015		0.009	0.021	**	0.008
Technicien(ne)s de l'information et des communications	-0.064	***	0.011	-0.063	***	0.012
Employé(e)s de bureau	-0.029	***	0.007	-0.019	***	0.004
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0.149	***	0.019	-0.077	***	0.007
Employé(e)s de services comptables et d'approvisionnement	-0.119	***	0.007	-0.075	***	0.008
Autres employé(e)s de type administratif	-0.238	***	0.020	-0.110	***	0.033
Employé(e)s de type admin. - attr. impossible	-0.285	***	0.029	-0.108	**	0.039
Personnel des services directs aux particuliers	-0.072	***	0.006	-0.133	***	0.005

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	-0.040	***	0.006	-0.087	***	0.005
Personnel soignant	-0.061	***	0.006	-0.049	***	0.005
Personnel des services de protection et de sécurité	-0.051	**	0.016	-0.047	***	0.011
Personnel des services directs aux particul., commerçant(e)s et vend. - attr. impossible	-0.039	**	0.013	0.027	***	0.008
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0.039	***	0.010	-0.028		0.016
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	-0.049		0.029	0.177	***	0.008
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0.012	*	0.005	-0.090	***	0.017
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0.057	***	0.005	-0.091	***	0.019
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0.023	***	0.007	-0.083	***	0.011
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0.036	***	0.006	-0.114	***	0.021
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0.075	***	0.006	-0.105	***	0.006
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	-0.079	***	0.007	-0.110	***	0.032
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0.065	***	0.005	-0.175	***	0.008
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0.052	***	0.006	-0.203	***	0.017
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0.097	***	0.007	-0.061	***	0.011
Conducteur(trice)s d'instal. et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attr. impossible	-0.062	***	0.011	-0.162	***	0.036
Aides de ménage	-0.244	***	0.012	-0.205	***	0.007
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0.114	***	0.017	-0.201	**	0.073
Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	-0.078	***	0.005	-0.176	***	0.007
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0.085	**	0.033	-0.151	***	0.019
Vend. ambulants et autres travailleurs des petits métiers de rues et assimilés	0.000			-0.199	***	0.033
Éboueur(euse)s et autres travaux non qualifiés	-0.160	***	0.016	-0.183	***	0.024
Professions élémentaires - attribution impossible	-0.099	***	0.007	-0.137	***	0.007
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise - catégorie de référence : 250-999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0.144	***	0.005	-0.105	***	0.004

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
20-49 employé(e)s	-0.075	***	0.004	-0.059	***	0.004
50-249 employé(e)s	-0.034	***	0.004	-0.030	***	0.004
1000 employé(e)s ou plus	0.038	***	0.007	0.032	***	0.005
Branche économique - catégorie de référence : transports et entreposage						
Industries extractives	0.095	***	0.015	0.146	***	0.041
Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	-0.080	***	0.015	-0.063	***	0.011
Fabrication de textiles / industrie du cuir	-0.077	***	0.012	-0.087	***	0.012
Imprimerie	0.002		0.011	-0.005		0.013
Industrie chimique	0.178	***	0.026	0.237	***	0.028
Fabrication de machines et équipements	0.039	***	0.010	0.034	***	0.010
Autres industries manufacturières	0.006		0.009	0.004		0.010
Production et distribution d'électricité	0.095	***	0.015	0.128	***	0.014
Produc. et distr. d'eau / assainissement	0.015		0.010	0.044	***	0.013
Construction	0.070	***	0.010	0.047	***	0.011
Commerce et réparation autos et motos	0.064	***	0.011	0.095	***	0.011
Commerce de détail	-0.130	***	0.012	-0.136	***	0.010
Hébergement et restauration	-0.155	***	0.010	-0.077	***	0.010
Information et communication	0.144	***	0.013	0.105	***	0.011
Services financiers et assurances	0.233	***	0.012	0.151	***	0.011
Activités immobilières	0.085	***	0.013	0.078	***	0.012
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.113	***	0.010	0.110	***	0.010
Activités de services admin. et de soutien	-0.022		0.012	-0.052	***	0.011
Administrations publiques et défense	0.077	***	0.011	0.099	***	0.010
Enseignement	-0.031	*	0.013	0.042	***	0.010
Santé humaine et action sociale	-0.038	***	0.010	0.003		0.009
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.023		0.013	-0.019		0.013
Autres activités de services	-0.062	***	0.012	-0.001		0.010
Régions - catégorie de référence : Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	-0.014	**	0.005	-0.003		0.004
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0.036	***	0.004	-0.044	***	0.003

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	-0.008		0.005	-0.011	**	0.004
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0.046	***	0.005	-0.050	***	0.004
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0.010	*	0.005	-0.015	**	0.005
Tessin (TI)	-0.160	***	0.006	-0.162	***	0.006
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation - catégorie de référence : plein temps (90-150%)						
Temps partiel 1 (50-89%)	-0.003		0.003	0.017	***	0.002
Temps partiel 2 (< 50%)	-0.002		0.006	0.034	***	0.003
Type de salaires - catégorie de référence : salaire mensuel						
Salaire horaire	0.033	***	0.006	0.011	**	0.004
Contrat collectif	0.001		0.003	-0.007	*	0.003
Indemnités (Dummy)	0.026	***	0.003	0.021	***	0.003
Prestations non périodiques (Dummy)	0.102	***	0.003	0.084	***	0.002
13 ^e salaire (Dummy)	0.019	***	0.006	0.047	***	0.004
Contrat à durée déterminé	-0.050	***	0.009	-0.053	***	0.006
Constante						
Constante	8.331	***	0.012	8.289	***	0.012
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0.660			0.606		
Nombre d'observations N	863354			710939		
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1962545			1554280		

Remarque : Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source : ESS 2016 ; économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 105 : Décomposition par branche économique, économie totale

		Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	-0.006 (0.048)	-0.030 (0.040)	478% (3072)	0.024 (0.059)	-378% (4153)
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0.193 *** (0.009)	0.132 *** (0.012)	68% (5)	0.061 *** (0.012)	32% (4)
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	0.249 *** (0.013)	0.100 *** (0.011)	40% (5)	0.149 *** (0.013)	60% (4)
18	Imprimerie	0.195 *** (0.014)	0.128 *** (0.016)	66% (7)	0.067 *** (0.017)	34% (6)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
19, 20, 21	Industrie chimique	0.112 *** (0.011)		0.064 *** (0.007)	57% (9)	0.048 *** (0.010)	43% (7)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	0.256 *** (0.009)		0.135 *** (0.004)	53% (3)	0.122 *** (0.008)	47% (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	0.151 *** (0.006)		0.142 *** (0.007)	95% (5)	0.008 (0.007)	5% (4)
35	Production et distribution d'électricité	0.158 *** (0.021)		0.062 *** (0.011)	39% (12)	0.095 *** (0.015)	61% (9)
36, 37, 38, 39	Prod. et distr. d'eau / assainiss.	0.054 *** (0.013)		0.054 *** (0.013)	100% (27)	0.000 (0.015)	0% (23)
41, 42, 43	Construction	0.063 *** (0.007)		0.144 *** (0.012)	227% (41)	-0.081 *** (0.012)	-127% (29)
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation autos et motos	0.108 *** (0.007)		0.084 *** (0.008)	78% (7)	0.024 ** (0.009)	22% (6)
47	Commerce de détail	0.167 *** (0.006)		0.109 *** (0.007)	65% (3)	0.058 *** (0.007)	35% (3)
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0.102 *** (0.007)		0.064 *** (0.006)	63% (7)	0.038 *** (0.009)	37% (5)
55, 56	Hébergement et restauration	0.072 *** (0.005)		0.058 *** (0.005)	81% (7)	0.014 ** (0.005)	19% (7)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	0.233 *** (0.011)		0.084 *** (0.006)	36% (4)	0.148 *** (0.010)	64% (3)
64, 65, 66	Services financiers et assurances	0.351 *** (0.005)		0.108 *** (0.004)	31% (1)	0.243 *** (0.006)	69% (1)
68	Activités immobilières	0.218 *** (0.012)		0.052 *** (0.013)	24% (5)	0.166 *** (0.015)	76% (5)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées scientifiques et techniques	0.233 *** (0.006)		0.051 *** (0.006)	22% (3)	0.182 *** (0.007)	78% (2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	0.174 *** (0.012)		0.094 *** (0.006)	54% (7)	0.079 *** (0.011)	46% (5)
84	Admin. publiques et défense	0.164 *** (0.010)		0.048 *** (0.006)	29% (6)	0.116 *** (0.010)	71% (4)
85	Enseignement	0.125 *** (0.010)		0.062 *** (0.004)	50% (8)	0.063 *** (0.009)	50% (5)
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0.170 *** (0.004)		0.055 *** (0.003)	32% (2)	0.115 *** (0.004)	68% (2)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0.124 *** (0.012)		0.065 *** (0.008)	52% (8)	0.059 *** (0.011)	48% (7)
94, 95, 96	Autres activités de services	0.233 *** (0.010)		0.045 *** (0.009)	19% (4)	0.188 *** (0.010)	81% (4)
	Total	0.174 *** (0.003)		0.077 *** (0.002)	44% (2)	0.097 *** (0.003)	56% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 106 : Décomposition par grande région, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Région lémanique (VD, VS, GE)	0.126 *** (0.006)		0.062 *** (0.004)	50% (5)	0.064 *** (0.007)	50% (3)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.174 *** (0.005)		0.072 *** (0.004)	41% (3)	0.102 *** (0.005)	59% (2)
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0.175 *** (0.008)		0.080 *** (0.004)	46% (4)	0.095 *** (0.007)	54% (3)
Zurich (ZH)	0.227 *** (0.007)		0.072 *** (0.004)	32% (3)	0.155 *** (0.006)	68% (2)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.163 *** (0.006)		0.101 *** (0.006)	62% (4)	0.062 *** (0.007)	38% (3)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.185 *** (0.006)		0.081 *** (0.006)	44% (3)	0.104 *** (0.007)	56% (3)
Tessin (TI)	0.160 *** (0.011)		0.106 *** (0.008)	66% (7)	0.054 *** (0.012)	34% (5)
Total	0.174 *** (0.003)		0.077 *** (0.002)	44% (2)	0.097 *** (0.003)	56% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 107 : Décomposition par groupe d'âge, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 30 ans	0.053	***	0.034	***	65%	0.019	***	35%
	(0.003)		(0.002)		(5)	(0.002)		(4)
30-49 ans	0.158	***	0.072	***	46%	0.085	***	54%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
≥ 50 ans	0.253	***	0.091	***	36%	0.162	***	64%
	(0.004)		(0.003)		(1)	(0.004)		(1)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 108 : Décomposition par niveau de formation achevée, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.223	***	0.068	***	31%	0.155	***	69%
	(0.006)		(0.003)		(3)	(0.006)		(2)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.227	***	0.045	***	20%	0.182	***	80%
	(0.005)		(0.004)		(2)	(0.005)		(2)
Formation professionnelle supérieure	0.179	***	0.058	***	32%	0.121	***	68%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.073	***	0.065	***	88%	0.009		12%
	(0.013)		(0.008)		(16)	(0.012)		(16)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.138	***	0.056	***	40%	0.083	***	60%
	(0.008)		(0.006)		(5)	(0.007)		(4)
Apprentissage complet	0.122	***	0.081	***	66%	0.041	***	34%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(2)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0.158	***	0.092	***	58%	0.067	***	42%
	(0.006)		(0.006)		(3)	(0.006)		(3)
Scolarité obligatoire	0.160	***	0.094	***	59%	0.066	***	41%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
Valeurs manquantes	0.180	***	0.064	***	35%	0.116	***	65%
	(0.020)		(0.007)		(10)	(0.016)		(6)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 109 : Décomposition par état civil, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Célibataire	0.054	***	0.038	***	71%	0.016	***	29%
	(0.003)		(0.002)		(5)	(0.003)		(4)
Marié	0.254	***	0.086	***	34%	0.168	***	66%
	(0.004)		(0.003)		(1)	(0.004)		(1)
Autres	0.205	***	0.090	***	44%	0.116	***	56%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.005)		(2)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 110 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Suisses/Suisseuses	0.198	***	0.077	***	39%	0.122	***	61%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)
Permis de courte durée (Cat. L)	0.162	***	0.065	***	40%	0.097	***	60%
	(0.017)		(0.012)		(10)	(0.017)		(7)
Permis de séjour (Cat. B)	0.123	***	0.071	***	58%	0.052	***	42%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.007)		(4)
Permis d'établissement (Cat. C)	0.187	***	0.079	***	42%	0.108	***	58%
	(0.004)		(0.003)		(2)	(0.005)		(2)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0.107	***	0.081	***	76%	0.026	***	24%
	(0.008)		(0.004)		(7)	(0.007)		(6)
Autres	-0.021		0.066	***	-316%	-0.086	***	416%
	(0.023)		(0.015)		(285)	(0.024)		(390)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 111 : Décomposition par position professionnelle, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Cadre supérieur	0.279	***	0.140	***	50%	0.140	***	50%
	(0.010)		(0.009)		(3)	(0.009)		(3)
Cadre moyen	0.215	***	0.093	***	44%	0.121	***	56%
	(0.007)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)
Cadre inférieur	0.155	***	0.080	***	51%	0.075	***	49%
	(0.005)		(0.004)		(3)	(0.005)		(2)
Responsable de l'exécution de travaux	0.135	***	0.076	***	57%	0.058	***	43%
	(0.006)		(0.005)		(4)	(0.006)		(3)
Sans fonction de cadre	0.103	***	0.073	***	71%	0.030	***	29%
	(0.003)		(0.002)		(3)	(0.003)		(2)
Valeurs manquantes	0.128	***	0.033	***	26%	0.096	***	74%
	(0.001)		(0.000)		(1)	(0.001)		(0)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 112 : Décomposition par profession exercée, économie totale

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Professions militaires					
1, 2, 3 Professions militaires	[]	[]	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s					
11 Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.245 *** (0.018)	0.107 *** (0.009)	44% (6)	0.138 *** (0.014)	56% (5)
12 Dir. de services administratifs et commerciaux	0.255 *** (0.010)	0.077 *** (0.007)	30% (4)	0.178 *** (0.010)	70% (3)
13 Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0.148 *** (0.010)	0.070 *** (0.007)	47% (6)	0.078 *** (0.010)	53% (5)
14 Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0.184 *** (0.012)	0.079 *** (0.010)	43% (6)	0.105 *** (0.013)	57% (5)
10 Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attr. impossible	0.177 *** (0.009)	0.071 *** (0.006)	40% (4)	0.107 *** (0.008)	60% (3)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Professions intellectuelles et scientifiques							
21	Spécialistes des sciences techniques	0.191 *** (0.008)		0.064 *** (0.006)	34% (4)	0.127 *** (0.007)	66% (3)
22	Spécialistes de la santé	0.265 *** (0.011)		0.080 *** (0.010)	30% (4)	0.185 *** (0.012)	70% (3)
23	Spécialistes de l'enseignement	0.175 *** (0.012)		0.036 *** (0.006)	20% (7)	0.140 *** (0.012)	80% (4)
24	Spécialistes en administration d'entreprises	0.123 *** (0.009)		0.050 *** (0.006)	40% (7)	0.073 *** (0.009)	60% (5)
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0.071 *** (0.012)		0.058 *** (0.008)	82% (14)	0.013 (0.010)	18% (16)
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.081 *** (0.007)		0.027 *** (0.005)	33% (8)	0.054 *** (0.006)	67% (6)
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	0.097 *** (0.008)		0.044 *** (0.005)	45% (8)	0.054 *** (0.007)	55% (6)
Professions intermédiaires techniques et non techniques							
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0.134 *** (0.006)		0.074 *** (0.005)	55% (4)	0.060 *** (0.005)	45% (3)
32	Professions intermédiaires de la santé	0.060 *** (0.006)		0.034 *** (0.006)	58% (9)	0.025 *** (0.006)	42% (8)
33	Professions intermédiaires, finances et administrations	0.182 *** (0.006)		0.078 *** (0.005)	43% (3)	0.104 *** (0.006)	57% (2)
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.038 *** (0.011)		0.029 ** (0.010)	77% (29)	0.009 (0.012)	23% (26)
35	Technic. de l'information et des communications	0.184 *** (0.022)		0.093 *** (0.012)	51% (10)	0.091 *** (0.018)	49% (8)
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible.	0.206 *** (0.006)		0.076 *** (0.005)	37% (3)	0.129 *** (0.007)	63% (2)
Employé(e)s de type administratif							
41	Employé(e)s de bureau	0.106 *** (0.009)		0.070 *** (0.009)	65% (8)	0.037 *** (0.010)	35% (7)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0.000 (0.018)		0.017 (0.009)	6618% (227763)	-0.017 (0.019)	-6518% (493199)
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0.008 (0.011)		0.040 *** (0.008)	-527% (631)	-0.048 *** (0.010)	627% (728)
44	Autres employé(e)s de type administratif	-0.002 (0.029)		0.022 * (0.010)	-1478% (8914)	-0.024 (0.035)	1578% (34618)
40	Employé(e)s de type administratif - attr. impossible	-0.029 (0.019)		-0.023 (0.046)	77% (155)	-0.007 (0.056)	23% (48)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s							
51	Personnel des services directs aux particuliers	0.099 *** (0.005)		0.086 *** (0.004)	87% (5)	0.013 ** (0.005)	13% (4)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0.236 *** (0.009)		0.127 *** (0.007)	54% (4)	0.109 *** (0.010)	46% (3)
53	Personnel soignant	0.061 *** (0.005)		0.050 *** (0.005)	83% (8)	0.011 (0.005)	17% (7)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0.092 *** (0.011)		0.072 *** (0.009)	78% (11)	0.021 (0.011)	22% (10)
50	Personnel des services directs aux particul., commerçant(e)s et vendeur(euse)s - attr. impossible	-0.036 ** (0.013)		-0.006 (0.009)	18% (35)	-0.029 * (0.013)	82% (24)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche							
61	Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	0.074 *** (0.021)		0.097 *** (0.019)	130% (35)	-0.023 (0.023)	-30% (35)
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]	[]	[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat							
71	Métiers qual. du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0.194 *** (0.017)		0.172 *** (0.018)	88% (5)	0.023 * (0.010)	12% (9)
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	0.085 ** (0.032)		0.139 *** (0.014)	165% (23)	-0.055 * (0.023)	-65% (55)
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0.199 *** (0.017)		0.126 *** (0.010)	64% (9)	0.072 *** (0.019)	36% (6)
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	0.150 *** (0.019)		0.170 *** (0.015)	114% (14)	-0.020 (0.020)	-14% (14)
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	0.179 *** (0.008)		0.105 *** (0.008)	59% (4)	0.074 *** (0.009)	41% (4)
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	0.198 *** (0.022)		-0.012 (0.060)	-6% (12)	0.210 ** (0.063)	106% (32)
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage							
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0.254 *** (0.009)		0.147 *** (0.008)	58% (3)	0.107 *** (0.010)	42% (3)
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	0.305 *** (0.022)		0.200 *** (0.016)	66% (7)	0.104 *** (0.024)	34% (5)
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0.072 *** (0.012)		0.048 *** (0.008)	67% (14)	0.024 * (0.010)	33% (13)
80	Conducteur(trice)s d'instal. et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attr. impossible	[]		[]	[]	[]	[]
Professions élémentaires							
91	Aides de ménage	0.057 *** (0.008)		0.052 *** (0.009)	91% (14)	0.005 (0.009)	9% (14)
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]		[]	[]	[]	[]

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et travaux publics, des industries manuf. et des transports	0.204 *** (0.007)		0.164 *** (0.007)	80% (3)	0.040 *** (0.006)	20% (3)
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]		[]	[]	[]	[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers de rues et assimilés	[]		[]	[]	[]	[]
96	Éboueur(euse)s et autres travaux non qualifié(e)s	0.110 *** (0.025)		0.044 * (0.021)	40% (19)	0.066 ** (0.022)	60% (18)
90	Professions élémentaires - attribution impossibles	0.115 *** (0.024)		0.107 *** (0.011)	93% (14)	0.008 (0.016)	7% (20)
	Valeurs manquantes	0.202 *** (0.004)		0.082 *** (0.004)	41% (2)	0.120 *** (0.004)	59% (2)
	Total	0.174 *** (0.003)		0.077 *** (0.002)	44% (2)	0.097 *** (0.003)	56% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 113 : Décomposition par niveau de compétence, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Tâches simples	0.179 *** (0.013)		0.094 *** (0.007)	52% (6)	0.085 *** (0.010)	48% (5)
Tâches pratiques	0.111 *** (0.003)		0.090 *** (0.003)	81% (2)	0.021 *** (0.003)	19% (2)
Tâches pratiques complexes	0.129 *** (0.003)		0.061 *** (0.003)	47% (3)	0.068 *** (0.004)	53% (2)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0.184 *** (0.004)		0.071 *** (0.003)	38% (2)	0.113 *** (0.004)	62% (1)
Valeurs manquantes	0.202 *** (0.004)		0.082 *** (0.004)	41% (2)	0.120 *** (0.004)	59% (2)
Total	0.174 *** (0.003)		0.077 *** (0.002)	44% (2)	0.097 *** (0.003)	56% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 114 : Décomposition par taux d'occupation, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Plein temps (≥ 90%)	0.175	***	0.084	***	48%	0.091	***	52%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
Temps partiel 1 (50-89%)	0.099	***	0.071	***	72%	0.028	***	28%
	(0.005)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Temps partiel 2 (< 50%)	0.079	***	0.069	***	88%	0.009		12%
	(0.007)		(0.007)		(10)	(0.008)		(9)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 115 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
≥ 90%	0.175	***	0.084	***	48%	0.091	***	52%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
80-89%	0.123	***	0.066	***	54%	0.057	***	46%
	(0.006)		(0.003)		(4)	(0.005)		(3)
70-79%	0.046	***	0.068	***	148%	-0.022	*	-48%
	(0.010)		(0.006)		(23)	(0.009)		(30)
50-69%	0.070	***	0.063	***	90%	0.007		10%
	(0.006)		(0.004)		(8)	(0.006)		(8)
< 50%	0.079	***	0.069	***	88%	0.009		12%
	(0.007)		(0.007)		(10)	(0.008)		(9)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 116 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Moins de 20 employé(e)s	0.156	***	0.095	***	61%	0.061	***	39%
	(0.004)		(0.005)		(3)	(0.005)		(2)
20-49 employé(e)s	0.144	***	0.083	***	57%	0.061	***	43%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
50-249 employé(e)s	0.165	***	0.074	***	45%	0.091	***	55%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(1)
250-999 employé(e)s	0.196	***	0.075	***	38%	0.122	***	62%
	(0.006)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
1000 employé(e)s ou plus	0.213	***	0.071	***	33%	0.142	***	67%
	(0.009)		(0.003)		(4)	(0.008)		(2)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 117 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, économie totale

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 50 employé(e)s	0.155	***	0.088	***	57%	0.067	***	43%
	(0.003)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
≥ 50 employé(e)s	0.187	***	0.074	***	39%	0.113	***	61%
	(0.004)		(0.002)		(2)	(0.004)		(1)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, économie totale ; calculs : B,S,S.

Tableau 118 : Décomposition des écarts salariaux de 2012, 2014 et 2016, économie totale

Évolution salariale	Diff. de salaire totale			Part inexpliquée			Part expliquée		
	Coef.		en %	Coef.		en %	Coef.		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%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016, économie totale ; calculs : BASS (2012 & 2014) et B,S,S. (2016).

E.2. Secteur privé

Tableau 119 : Résultats de l'estimation régressive, secteur privé

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Âge-15	0.020	***	0.000	0.019	***	0.000
$[(\text{Age}-15)^2]/100$	-0.023	***	0.001	-0.025	***	0.001
Années de service	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Niveau de formation achevée - catégorie de référence : apprentissage complet						
Valeurs manquantes	-0.011		0.015	-0.026	**	0.009
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.290	***	0.007	0.266	***	0.006
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.198	***	0.005	0.180	***	0.005
Formation professionnelle supérieure	0.119	***	0.003	0.131	***	0.003
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.043	***	0.012	0.062	***	0.008
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.027	***	0.005	0.023	***	0.005
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0.082	***	0.004	-0.102	***	0.004
Scolarité obligatoire	-0.125	***	0.005	-0.139	***	0.005
Autres caractéristiques personnelles						
État civil - catégorie de référence : célibataire						
Marié	0.039	***	0.001	-0.017	***	0.002
Autres	0.012	***	0.002	-0.017	***	0.002
Nationalité/statut de séjour - catégorie de référence : Suisses/Suissesses						
Permis de courte durée (Cat. L)	0.012		0.009	-0.037	**	0.012
Permis de séjour (Cat. B)	0.008		0.005	0.010	**	0.003
Permis d'établissement (Cat. C)	-0.004		0.002	0.000		0.002
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	-0.032	***	0.003	-0.023	***	0.003
Autres	-0.058	***	0.013	-0.034	**	0.013
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle - catégorie de référence : sans fonction de cadre						
Valeurs manquantes	0.000			0.000		
Cadre supérieur	0.358	***	0.006	0.247	***	0.008
Cadre moyen	0.308	***	0.006	0.269	***	0.006
Cadre inférieur	0.142	***	0.004	0.138	***	0.004
Responsable de l'exécution de travaux	0.082	***	0.004	0.078	***	0.004
Groupe professionnel - catégorie de référence : prof. interm. techniques et non techniques - attr. impossible						
Valeurs manquantes	0.042	***	0.005	0.014	**	0.005
Professions militaires	0.252	*	0.101	0.000		

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.134	***	0.007	0.137	***	0.014
Dir. de services admin. et commerciaux	0.172	***	0.007	0.149	***	0.008
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0.075	***	0.006	0.083	***	0.009
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0.046	***	0.009	-0.042	***	0.007
Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attribution impossible	0.083	***	0.006	0.091	***	0.007
Spécialistes des sciences techniques	-0.048	***	0.007	-0.083	***	0.009
Spécialistes de la santé	0.142	***	0.011	0.094	***	0.008
Spécialistes de l'enseignement	0.071	***	0.016	0.037	**	0.014
Spécialistes en admin. d'entreprises	-0.012	*	0.005	0.023	***	0.006
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0.075	***	0.010	0.127	***	0.011
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.004		0.009	0.064	***	0.007
Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible.	0.078	***	0.009	0.091	***	0.009
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0.001		0.005	-0.019	**	0.007
Professions intermédiaires de la santé	0.029	***	0.009	0.062	***	0.006
Professions intermédiaires finances et administration.	0.021	***	0.006	0.021	***	0.005
Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.021	*	0.010	0.015		0.009
Technicien(ne)s de l'information et des communications	-0.064	***	0.011	-0.061	***	0.013
Employé(e)s de bureau	-0.027	**	0.009	-0.019	***	0.005
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0.144	***	0.019	-0.071	***	0.008
Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0.119	***	0.008	-0.073	***	0.008
Autres employé(e)s de type administratif	-0.247	***	0.015	-0.111	***	0.032
Employé(e)s de type administratif - attribution impossible	-0.278	***	0.028	-0.104	**	0.037
Personnel des services directs aux particuliers	-0.067	***	0.007	-0.126	***	0.006
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	-0.040	***	0.007	-0.086	***	0.006
Personnel soignant	-0.058	***	0.008	-0.050	***	0.006
Personnel des services de protection et de sécurité	-0.086	***	0.016	-0.062	***	0.010

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s - attr. impossible	-0.113	***	0.015	0.031	**	0.010
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0.041	***	0.010	-0.042	*	0.017
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	0.081		0.065	0.000		
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0.013	*	0.006	-0.094	***	0.022
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0.058	***	0.005	-0.124	***	0.015
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0.021	**	0.007	-0.083	***	0.011
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0.038	***	0.007	-0.120	***	0.021
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0.076	***	0.007	-0.108	***	0.007
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	-0.060	***	0.009	-0.034		0.033
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0.064	***	0.006	-0.171	***	0.009
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0.053	***	0.006	-0.196	***	0.018
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0.099	***	0.008	-0.079	***	0.013
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attr. impossible	-0.073	***	0.012	-0.163	***	0.034
Aides de ménage	-0.243	***	0.013	-0.195	***	0.008
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0.113	***	0.018	-0.213	**	0.078
Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	-0.078	***	0.006	-0.177	***	0.007
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0.076	*	0.034	-0.132	***	0.024
Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers de rues et assimilés	0.000			-0.200	***	0.034
Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifié(e)s	-0.161	***	0.019	-0.173	***	0.022
Professions élémentaires - attribution impossible	-0.104	***	0.008	-0.132	***	0.009
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise - catégorie de référence : 250-999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0.139	***	0.005	-0.098	***	0.004
20-49 employé(e)s	-0.071	***	0.005	-0.051	***	0.004
50-249 employé(e)s	-0.030	***	0.004	-0.020	***	0.004

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
1000 employé(e)s ou plus	0.035	***	0.008	0.025	***	0.006
Branche économique - catégorie de référence : transports et entreposage						
Industries extractives	0.095	***	0.015	0.143	***	0.040
Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	-0.079	***	0.016	-0.066	***	0.011
Fabrication de textiles / industrie du cuir	-0.077	***	0.012	-0.090	***	0.012
Imprimerie	0.001		0.011	-0.009		0.013
Industrie chimique	0.176	***	0.026	0.233	***	0.028
Fabrication de machines et équipements	0.039	***	0.010	0.035	***	0.010
Autres industries manufacturières	0.006		0.010	0.002		0.009
Production et distribution d'électricité	0.125	***	0.018	0.119	***	0.017
Production et distr. d'eau / assainissement	-0.006		0.011	0.008		0.014
Construction	0.068	***	0.010	0.044	***	0.011
Commerce et réparations autos et motos	0.060	***	0.011	0.088	***	0.011
Commerce de détail	-0.129	***	0.012	-0.134	***	0.010
Hébergement et restauration	-0.163	***	0.011	-0.087	***	0.010
Information et communication	0.138	***	0.013	0.099	***	0.011
Services financiers et assurances	0.232	***	0.013	0.151	***	0.011
Activités immobilières	0.081	***	0.013	0.069	***	0.012
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.105	***	0.010	0.101	***	0.010
Activités de services administratifs et de soutien	-0.031	*	0.013	-0.068	***	0.010
Administrations publiques et défense	0.000			0.000		
Enseignement	-0.014		0.013	0.021	*	0.011
Santé humaine et action sociale	-0.041	***	0.010	-0.002		0.009
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.040	**	0.014	-0.054	***	0.012
Autres activités de services	-0.060	***	0.013	-0.012		0.010
Région - catégorie de référence : Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	-0.027	***	0.006	-0.014	**	0.004
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0.045	***	0.005	-0.048	***	0.004
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	-0.014	**	0.005	-0.016	**	0.005

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0.056	***	0.005	-0.061	***	0.005
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0.019	***	0.005	-0.023	***	0.005
Tessin (TI)	-0.176	***	0.006	-0.183	***	0.006
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation - catégorie de référence : plein temps (90%-150%)						
Temps partiel 1 (50-89%)	-0.004		0.003	0.016	***	0.002
Temps partiel 2 (< 50%)	0.000		0.006	0.041	***	0.003
Type de salaire - catégorie de référence : salaire mensuel						
Salaire horaire	0.032	***	0.006	0.009	*	0.004
Contrat collectif	0.005		0.004	-0.008	*	0.003
Indemnités (Dummy)	0.025	***	0.004	0.021	***	0.003
Prestations non périodiques (Dummy)	0.107	***	0.003	0.090	***	0.003
13 ^e salaire (Dummy)	0.014	*	0.006	0.042	***	0.004
Contrat à durée déterminée	0.002		0.008	-0.022	**	0.007
Constante						
Constante	8.351	***	0.012	8.309	***	0.012
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0.657		0.594			
Nombre d'observations N	688128		515495			
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	1713756		1263688			

Remarque : Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source : ESS 2016 ; secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 120 : Décomposition par branche économique, secteur privé

		Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	-0.007 (0.048)	-0.033 (0.040)	463% (2595)	0.026 (0.059)	-363% (3491)
10, 11, 12	Industries alimentaires, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0.193 *** (0.009)	0.132 *** (0.012)	68% (5)	0.061 *** (0.012)	32% (4)
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	0.249 *** (0.013)	0.100 *** (0.011)	40% (5)	0.149 *** (0.013)	60% (4)
18	Imprimerie	0.195 *** (0.014)	0.128 *** (0.016)	66% (7)	0.067 *** (0.017)	34% (6)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
19, 20, 21	Industrie chimique	0.112 *** (0.011)		0.064 *** (0.007)	57% (9)	0.048 *** (0.010)	43% (7)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	0.256 *** (0.009)		0.135 *** (0.004)	53% (3)	0.122 *** (0.008)	47% (2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	0.151 *** (0.006)		0.142 *** (0.007)	95% (5)	0.008 (0.007)	5% (4)
35	Prod. et distr. d'électricité	0.208 *** (0.011)		0.085 *** (0.012)	41% (5)	0.123 *** (0.013)	59% (5)
36, 37, 38, 39	Prod. et distr. d'eau / assainiss.	0.037 * (0.017)		0.056 *** (0.015)	149% (62)	-0.018 (0.019)	-49% (64)
41, 42, 43	Construction	0.065 *** (0.007)		0.145 *** (0.012)	223% (40)	-0.080 *** (0.012)	-123% (28)
3^e secteur (services)							
45, 46	Commerce et réparation autos et motos	0.108 *** (0.007)		0.084 *** (0.008)	78% (7)	0.024 ** (0.009)	22% (6)
47	Commerce de détail	0.167 *** (0.006)		0.109 *** (0.007)	65% (3)	0.058 *** (0.007)	35% (3)
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0.099 *** (0.008)		0.064 *** (0.007)	65% (8)	0.035 *** (0.009)	35% (6)
55, 56	Hébergement et restauration	0.072 *** (0.005)		0.058 *** (0.005)	80% (7)	0.014 ** (0.005)	20% (7)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	0.233 *** (0.011)		0.085 *** (0.006)	36% (4)	0.148 *** (0.011)	64% (3)
64, 65, 66	Services financiers / assurances	0.349 *** (0.006)		0.107 *** (0.005)	31% (2)	0.242 *** (0.006)	69% (1)
68	Activités immobilières	0.219 *** (0.012)		0.051 *** (0.013)	23% (5)	0.168 *** (0.015)	77% (5)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées scientifiques et techniques	0.235 *** (0.006)		0.051 *** (0.006)	22% (3)	0.184 *** (0.007)	78% (2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	0.174 *** (0.012)		0.095 *** (0.006)	55% (6)	0.079 *** (0.011)	45% (5)
84	Admin. publiques et défenses	[]		[]	[]	[]	[]
85	Enseignement	0.129 *** (0.012)		0.068 *** (0.009)	53% (8)	0.061 *** (0.011)	47% (7)
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0.164 *** (0.005)		0.055 *** (0.004)	33% (3)	0.109 *** (0.005)	67% (2)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0.142 *** (0.013)		0.075 *** (0.009)	53% (8)	0.066 *** (0.012)	47% (7)
94, 95, 96	Autres activités de services	0.238 *** (0.010)		0.047 *** (0.009)	20% (4)	0.190 *** (0.010)	80% (4)
	Total	0.189 *** (0.003)		0.081 *** (0.002)	43% (1)	0.108 *** (0.003)	57% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 121 : Décomposition par grande région, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Région lémanique (VD, VS, GE)	0.149 *** (0.007)		0.068 *** (0.004)	46% (5)	0.080 *** (0.007)	54% (3)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.179 *** (0.006)		0.076 *** (0.005)	42% (3)	0.104 *** (0.006)	58% (2)
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0.185 *** (0.008)		0.084 *** (0.004)	46% (4)	0.100 *** (0.008)	54% (3)
Zurich (ZH)	0.244 *** (0.007)		0.078 *** (0.004)	32% (3)	0.166 *** (0.006)	68% (2)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.186 *** (0.006)		0.106 *** (0.007)	57% (3)	0.079 *** (0.008)	43% (3)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.190 *** (0.007)		0.085 *** (0.006)	45% (3)	0.105 *** (0.007)	55% (3)
Tessin (TI)	0.183 *** (0.010)		0.117 *** (0.009)	64% (6)	0.066 *** (0.012)	36% (4)
Total	0.189 *** (0.003)		0.081 *** (0.002)	43% (1)	0.108 *** (0.003)	57% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 122 : Décomposition par groupe d'âge, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
< 30 ans	0.069 *** (0.003)		0.040 *** (0.002)	58% (3)	0.029 *** (0.002)	42% (3)
30-49 ans	0.176 *** (0.003)		0.077 *** (0.003)	43% (2)	0.100 *** (0.004)	57% (1)

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée en %	Part expliquée en %
≥ 50 ans	0.267 *** (0.004)	0.098 *** (0.004)	37% (1)
Total	0.189 *** (0.003)	0.081 *** (0.002)	43% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 123 : Décomposition par niveau de formation achevée, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée en %	Part expliquée en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.249 *** (0.007)	0.078 *** (0.004)	31% (3)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.241 *** (0.005)	0.050 *** (0.005)	21% (2)
Formation professionnelle supérieure	0.191 *** (0.004)	0.063 *** (0.004)	33% (2)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.117 *** (0.018)	0.091 *** (0.015)	78% (15)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.154 *** (0.009)	0.071 *** (0.007)	46% (5)
Apprentissage complet	0.128 *** (0.003)	0.085 *** (0.003)	66% (2)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0.174 *** (0.006)	0.101 *** (0.007)	58% (3)
Scolarité obligatoire	0.167 *** (0.005)	0.097 *** (0.005)	58% (3)
Valeurs manquantes	0.208 *** (0.028)	0.063 *** (0.013)	30% (12)
Total	0.189 *** (0.003)	0.081 *** (0.002)	43% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 124 : Décomposition par état civil, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée en %	Part expliquée en %
Célibataire	0.072 *** (0.003)	0.044 *** (0.002)	60% (4)
Marié	0.270 *** (0.004)	0.090 *** (0.003)	33% (1)

	Diff. de salaire		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
	totale							
Autres	0.216	***	0.094	***	43%	0.123	***	57%
	(0.005)		(0.005)		(2)	(0.005)		(2)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 125 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, secteur privé

	Diff. de salaire		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
	totale							
Suisses/Suisseuses	0.213	***	0.082	***	39%	0.131	***	61%
	(0.003)		(0.003)		(1)	(0.003)		(1)
Permis de courte durée (Cat. L)	0.195	***	0.072	***	37%	0.123	***	63%
	(0.017)		(0.014)		(8)	(0.018)		(6)
Permis de séjour (Cat. B)	0.139	***	0.077	***	56%	0.062	***	44%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.008)		(4)
Permis d'établissement (Cat. C)	0.201	***	0.083	***	41%	0.118	***	59%
	(0.005)		(0.003)		(2)	(0.005)		(2)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0.130	***	0.087	***	67%	0.043	***	33%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.007)		(5)
Autres	-0.007		0.076	***	-1039%	-0.083	**	1139%
	(0.025)		(0.017)		(2576)	(0.026)		(3819)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 126 : Décomposition par position professionnelle, secteur privé

	Diff. de salaire		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
	totale							
Cadre supérieur	0.296	***	0.150	***	51%	0.145	***	49%
	(0.010)		(0.009)		(3)	(0.010)		(3)
Cadre moyen	0.230	***	0.096	***	42%	0.134	***	58%
	(0.008)		(0.006)		(3)	(0.008)		(2)
Cadre inférieur	0.165	***	0.084	***	51%	0.081	***	49%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
Responsable de l'exécution de travaux	0.145	***	0.080	***	55%	0.065	***	45%
	(0.006)		(0.005)		(4)	(0.007)		(3)

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée en %	Part expliquée en %
Sans fonction de cadre	0.119 *** (0.003)	0.076 *** (0.002)	64% (2)
Valeurs manquantes	[]	[]	[]
Total	0.189 *** (0.003)	0.081 *** (0.002)	43% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 127 : Décomposition par profession exercée, secteur privé

	Diff. de salaire totale	Part inexpliquée en %	Part expliquée en %
Professions militaires			
1, 2, 3 Professions militaires	[]	[]	[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s			
11 Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.257 *** (0.021)	0.125 *** (0.010)	49% (7)
12 Dir. de services administratifs et commerciaux	0.240 *** (0.011)	0.086 *** (0.007)	36% (4)
13 Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0.171 *** (0.013)	0.080 *** (0.009)	47% (7)
14 Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	0.183 *** (0.012)	0.074 *** (0.010)	41% (6)
10 Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attr. impossible	0.186 *** (0.010)	0.072 *** (0.007)	39% (5)
Professions intellectuelles et scientifiques			
21 Spécialistes des sciences techniques	0.201 *** (0.008)	0.067 *** (0.007)	34% (4)
22 Spécialistes de la santé	0.256 *** (0.016)	0.087 *** (0.012)	34% (6)
23 Spécialistes de l'enseignement	0.148 *** (0.021)	0.069 *** (0.014)	47% (12)
24 Spécialistes en administration d'entreprises	0.127 *** (0.010)	0.051 *** (0.006)	40% (7)
25 Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0.078 *** (0.014)	0.061 *** (0.009)	78% (15)
26 Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.079 *** (0.009)	0.028 *** (0.007)	36% (10)
20 Professions intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	0.153 *** (0.013)	0.068 *** (0.011)	45% (7)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Professions intermédiaires techniques et non techniques							
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0.155 (0.006)	***	0.085 (0.005)	***	55% (4)	0.070 (0.006) *** 45% (3)
32	Prof. intermédiaires de santé	0.054 (0.008)	***	0.037 (0.008)	***	68% (15)	0.017 (0.009) *** 32% (13)
33	Professions intermédiaires finances et administrations	0.189 (0.007)	***	0.076 (0.006)	***	41% (3)	0.112 (0.007) *** 59% (3)
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.046 (0.012)	***	0.050 (0.009)	***	108% (29)	-0.004 (0.013) -8% (28)
35	Techn. de l'information et des communications	0.181 (0.023)	***	0.094 (0.013)	***	52% (11)	0.087 (0.019) *** 48% (9)
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	0.220 (0.007)	***	0.085 (0.007)	***	39% (3)	0.135 (0.008) *** 61% (2)
Employé(e)s de type administratif							
41	Employé(e)s de bureau	0.109 (0.010)	***	0.077 (0.011)	***	71% (9)	0.032 (0.012) ** 29% (8)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	0.002 (0.019)		0.012 (0.009)		585% (2578)	-0.010 (0.020) -485% (5390)
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0.010 (0.011)		0.042 (0.008)	***	-432% (444)	-0.051 (0.011) *** 532% (506)
44	Autres employé(e)s de type administratif	0.000 (0.034)		0.015 (0.007)	*	4877% (124'005)	-0.014 (0.037) -4777% (594'008)
40	Employé(e)s de type administratif - attr. impossible	-0.029 (0.019)		-0.023 (0.046)		77% (155)	-0.007 (0.056) 23% (48)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s							
51	Personnel des services directs aux particuliers	0.080 (0.004)	***	0.084 (0.004)	***	105% (6)	-0.004 (0.004) -5% (6)
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0.235 (0.009)	***	0.127 (0.007)	***	54% (4)	0.109 (0.010) *** 46% (3)
53	Personnel soignant	0.054 (0.006)	***	0.051 (0.007)	***	93% (13)	0.004 (0.007) 7% (11)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0.062 (0.012)	***	0.063 (0.011)	***	101% (20)	0.000 (0.013) -1% (19)
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s - attr. impossible	-0.083 (0.019)	***	-0.011 (0.011)		13% (23)	-0.071 (0.018) *** 87% (13)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche							
61	Agriculteur(trice)s et ouvr. qual. de l'agriculture commerciale	0.090 (0.021)	***	0.108 (0.020)	***	120% (30)	-0.018 (0.024) -20% (28)
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]		[]	[]
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat							

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée		en %	
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0.231 (0.021)	***	0.203 (0.022)	***	88% (5)	0.028 (0.012)	* (9)	12%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique et assimilés	0.170 (0.017)	***	0.177 (0.011)	***	104% (9)	-0.006 (0.016)		-4% (10)
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	0.199 (0.017)	***	0.127 (0.010)	***	64% (9)	0.072 (0.019)	***	36% (6)
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	0.148 (0.019)	***	0.171 (0.015)	***	115% (14)	-0.023 (0.020)		-15% (14)
75	Métiers de l'alim., du travail sur bois, de l'habillement et autres	0.180 (0.008)	***	0.105 (0.008)	***	59% (4)	0.074 (0.009)	***	41% (4)
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attr. impossible	0.218 (0.031)	***	-0.078 (0.099)		-36% (24)	0.295 (0.095)	**	136% (60)
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage									
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0.256 (0.009)	***	0.147 (0.009)	***	57% (3)	0.109 (0.010)	***	43% (3)
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	0.304 (0.022)	***	0.198 (0.017)	***	65% (7)	0.106 (0.025)	***	35% (5)
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0.101 (0.012)	***	0.053 (0.010)	***	52% (10)	0.048 (0.010)	***	48% (10)
80	Conducteur(trice)s d'instal. et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage - attr. impossible	[]		[]		[]	[]		[]
Professions élémentaires									
91	Aides de ménage	0.064 (0.009)	***	0.038 (0.009)	***	60% (12)	0.026 (0.009)	**	40% (12)
92	Manœuvres de l'agriculture, la pêche et la sylviculture	[]		[]		[]	[]		[]
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et travaux publics, des ind. manif. et des transports	0.202 (0.007)	***	0.165 (0.007)	***	82% (3)	0.037 (0.006)	***	18% (3)
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]		[]		[]	[]		[]
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers des rues et assimilés	[]		[]		[]	[]		[]
96	Éboueur(euse)s et autres travailleurs non qualifiés	0.083 (0.024)	***	0.036 (0.020)		43% (26)	0.047 (0.023)	*	57% (23)

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
90 Professions élémentaires - attribution impossible	0.110 *** (0.028)		0.107 *** (0.014)	97% (16)	0.003 (0.017)	3% (25)
Valeurs manquantes	0.213 *** (0.005)		0.088 *** (0.004)	41% (2)	0.125 *** (0.004)	59% (2)
Total	0.189 *** (0.003)		0.081 *** (0.002)	43% (1)	0.108 *** (0.003)	57% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 128 : Décomposition par niveau de compétence, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Tâches simples	0.182 *** (0.015)		0.095 *** (0.008)	52% (7)	0.087 *** (0.011)	48% (6)
Tâches pratiques	0.115 *** (0.002)		0.095 *** (0.002)	83% (2)	0.020 *** (0.002)	17% (2)
Tâches pratiques complexes	0.141 *** (0.003)		0.066 *** (0.004)	47% (2)	0.075 *** (0.004)	53% (2)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0.210 *** (0.005)		0.078 *** (0.003)	37% (2)	0.132 *** (0.005)	63% (2)
Valeurs manquantes	0.213 *** (0.005)		0.088 *** (0.004)	41% (2)	0.125 *** (0.004)	59% (2)
Total	0.189 *** (0.003)		0.081 *** (0.002)	43% (1)	0.108 *** (0.003)	57% (1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 129 : Décomposition par taux d'occupation, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Plein temps (≥ 90%)	0.184	***	0.090	***	49%	0.094	***	51%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
Temps partiel 1 (50-89%)	0.101	***	0.072	***	71%	0.029	***	29%
	(0.005)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Temps partiel 2 (< 50%)	0.071	***	0.067	***	94%	0.004		6%
	(0.008)		(0.008)		(12)	(0.009)		(10)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 130 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
≥ 90%	0.184	***	0.090	***	49%	0.094	***	51%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
80-89%	0.128	***	0.069	***	54%	0.058	***	46%
	(0.006)		(0.004)		(5)	(0.006)		(4)
70-79%	0.055	***	0.067	***	121%	-0.012		-21%
	(0.011)		(0.007)		(21)	(0.011)		(24)
50-69%	0.068	***	0.064	***	94%	0.004		6%
	(0.006)		(0.005)		(10)	(0.007)		(9)
< 50%	0.071	***	0.067	***	94%	0.004		6%
	(0.008)		(0.008)		(12)	(0.009)		(10)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 131 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Moins de 20 employé(e)s	0.157	***	0.096	***	61%	0.062	***	39%
	(0.004)		(0.005)		(3)	(0.005)		(2)
20-49 employé(e)s	0.145	***	0.085	***	59%	0.060	***	41%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
50-249 employé(e)s	0.167	***	0.078	***	46%	0.089	***	54%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
250-999 employé(e)s	0.208	***	0.078	***	38%	0.130	***	62%
	(0.006)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
1000 employé(e)s ou plus	0.262	***	0.072	***	27%	0.191	***	73%
	(0.013)		(0.004)		(5)	(0.011)		(2)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source : ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 132 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur privé

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 50 employé(e)s	0.157	***	0.089	***	57%	0.067	***	43%
	(0.003)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
≥ 50 employé(e)s	0.208	***	0.079	***	38%	0.129	***	62%
	(0.005)		(0.002)		(2)	(0.004)		(1)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 133 : Décomposition des écarts salariaux de 2012, 2014 et 2016, secteur privé

Évolution des salaires	Écart salarial total			Part inexpliquée			Part expliquée		
	Coef.		en %	Coef.		en %	Coef.		en %
2012	0.213	***	100%	0.087	***	41%	0.126	***	59%
2014	0.191	***	100%	0.075	***	39%	0.116	***	61%
2016	0.189	***	100%	0.081	***	43%	0.108	***	57%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016, secteur privé ; calculs : BASS (2012 & 2014), et B,S,S. (2016).

E.3. Secteur public

Tableau 134 : Résultats de l'estimation régressive, secteur public

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Qualifications personnelles (capital humain)						
Age-15	0.029	***	0.001	0.024	***	0.001
[(Age-15)^2]/100	-0.035	***	0.002	-0.031	***	0.002
Années de service	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Niveau de formation achevée - catégorie de référence : apprentissage complet						
Valeurs manquantes	0.034	***	0.006	0.021	**	0.008
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.201	***	0.007	0.199	***	0.008
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.143	***	0.006	0.117	***	0.008
Formation professionnelle supérieure	0.105	***	0.004	0.108	***	0.005
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.106	***	0.008	0.115	***	0.014
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.148	***	0.008	0.120	***	0.007
Formation professionnelle acquise en entreprise	-0.090	***	0.012	-0.090	***	0.012
Scolarité obligatoire	-0.122	***	0.016	-0.140	***	0.009
Autres caractéristiques personnelles						
État civil - catégorie de référence : célibataire						
Marié	0.030	***	0.002	-0.013	***	0.003
Autres	0.016	***	0.004	-0.026	***	0.004
Nationalité/statut de séjour - catégorie de référence : Suisses/Suisseuses						
Permis de courte durée (Cat. L)	-0.058	***	0.014	-0.021	**	0.007
Permis de séjour (Cat. B)	-0.074	***	0.008	-0.037	***	0.006
Permis d'établissement (Cat. C)	-0.012	*	0.005	-0.005		0.003
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0.013	**	0.005	0.037	***	0.007
Autres	-0.107	***	0.014	-0.038	*	0.015
Caractéristiques liées au poste de travail						
Position professionnelle - catégorie de référence : sans fonction de cadre						
Valeurs manquantes	0.099	***	0.005	0.136	***	0.010
Cadre supérieur	0.410	***	0.013	0.428	***	0.029
Cadre moyen	0.247	***	0.007	0.205	***	0.009
Cadre inférieur	0.119	***	0.005	0.114	***	0.006
Responsable de l'exécution de travaux	0.058	***	0.006	0.044	***	0.010
Groupe professionnel – cat. de référence : prof. intermédiaires techniques et non techniques - attr. impossible						
Valeurs manquantes	0.023	***	0.004	0.033	***	0.006
Professions militaires	0.120	***	0.005	0.217	***	0.011

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.105	***	0.007	0.139	***	0.013
Dir. de services admin. et commerciaux	0.033	***	0.009	0.009		0.009
Dir. et cadres de direction, production et services spécialisés	0.060	***	0.007	0.097	***	0.007
Dir. et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	-0.021		0.018	-0.043	***	0.011
Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attribution impossible	0.058	***	0.005	0.109	***	0.007
Spécialistes des sciences techniques	0.049	***	0.006	0.116	***	0.006
Spécialistes de la santé	0.252	***	0.016	0.153	***	0.009
Spécialistes de l'enseignement	0.179	***	0.009	0.195	***	0.009
Spécialistes en administration d'entreprises	0.022	***	0.006	0.075	***	0.004
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	0.104	***	0.005	0.163	***	0.007
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.104	***	0.006	0.135	***	0.006
Professions intellectuelles et scientifiques - attribution impossible	0.069	***	0.008	0.107	***	0.007
Professions intermédiaires des sciences et techniques	-0.030	***	0.005	0.021	**	0.008
Professions intermédiaires de la santé	0.010		0.006	0.053	***	0.007
Prof. intermédiaires finances et admin.	-0.015	*	0.006	-0.008	*	0.003
Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	-0.026		0.016	0.059	***	0.016
Technicien(ne)s de l'information et des communications	0.003		0.010	0.052	***	0.010
Employé(e)s de bureau	-0.061	***	0.006	-0.026	***	0.005
Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	-0.133	***	0.030	-0.107	***	0.010
Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	-0.131	***	0.007	-0.084	***	0.011
Autres employé(e)s de type administratif	0.107		0.081	-0.036		0.023
Employé(e)s de type admin. - attr. impossible	0.000			0.000		
Personnel des services directs aux particuliers	-0.124	***	0.007	-0.183	***	0.010
Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	0.070	*	0.029	-0.185	***	0.050
Personnel soignant	-0.088	***	0.007	-0.060	***	0.009
Pers. des serv. de protection et de sécurité	0.007		0.006	-0.010		0.013

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s - attr. impossible	0.096	***	0.010	0.030	***	0.006
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture commerciale	-0.045		0.030	0.021		0.012
Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	-0.058	***	0.017	0.149	***	0.014
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-0.085	***	0.009	-0.094	***	0.019
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-0.023		0.015	0.037	**	0.013
Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	-0.051	***	0.014	0.077		0.055
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-0.029	***	0.008	-0.031		0.030
Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres	-0.071	**	0.022	0.030		0.027
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attribution impossible	-0.153	***	0.007	-0.298	***	0.008
Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	-0.057	***	0.015	-0.186	***	0.011
Ouvrier(ère)s de l'assemblage	-0.071	***	0.019	-0.085	***	0.017
Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	-0.067	***	0.011	-0.034	*	0.015
Conducteur(trice)s d'installations et de machines, ouvr. de l'assemblage - attr. impossible	-0.047	*	0.020	-0.024		0.016
Aides de ménage	-0.206	***	0.020	-0.253	***	0.009
Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	-0.196	***	0.046	-0.172	***	0.011
Manœuvres des mines, du bâtiment et travaux publics, des industries manuf. et des transports	-0.122	***	0.009	-0.053		0.042
Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	-0.282	***	0.035	-0.193	***	0.015
Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers de rues et assimilés	0.000			0.000		
Éboueur(euse)s et autres travailleur(euse)s non qualifié(e)s	-0.157	***	0.016	-0.229		0.137
Professions élémentaires - attribution impossible	-0.070	***	0.010	-0.159	***	0.012
Caractéristiques spécifiques de l'entreprise						
Classe de taille d'entreprise - catégorie de référence : 250-999 employé(e)s						
Moins de 20 employé(e)s	-0.147	***	0.024	-0.070	***	0.015
20-49 employé(e)s	-0.107	***	0.015	-0.086	***	0.020
50-249 employé(e)s	-0.068	***	0.014	-0.063	***	0.013
1000 employé(e)s ou plus	0.051	***	0.009	0.028	**	0.009

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Branche économique - catégorie de référence : transports et entreposage						
Industries extractives	0.102		0.057	0.019		0.021
Industrie alimentaire, fabrication de boissons et de produits à base de tabac	0.000		0.031	0.000		
Fabrication de textiles / industrie du cuir	0.000			0.000		
Imprimerie	0.000			0.000		
Industrie chimique	0.000			0.000		
Fabrication de machines et équipements	0.000			0.000		
Autres industries manufacturières	0.082	***	0.014	-0.041		0.025
Production et distribution d'électricité	0.028		0.015	0.049	*	0.020
Produc. et distr. d'eau / assainissement	0.022		0.013	0.018		0.018
Construction	-0.020		0.012	-0.028		0.018
Commerce et réparations autos et motos	0.103		0.075	0.000		
Commerce de détail	0.097	***	0.025	-0.083		0.052
Hébergement et restauration	-0.055		0.033	-0.148	***	0.039
Information et communication	0.055	*	0.024	0.048	**	0.016
Services financiers et assurances	0.181	***	0.016	0.050	**	0.016
Activités immobilières	0.188	***	0.037	0.026		0.065
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.080	***	0.013	0.034		0.018
Activités de services administratifs et de soutien	-0.032	*	0.013	-0.060	**	0.019
Administrations publiques et défense	0.027	*	0.012	0.011		0.016
Enseignement	-0.009		0.013	-0.031	*	0.015
Santé humaine et action sociale	-0.060	***	0.012	-0.068	***	0.016
Arts, spectacles et activités récréatives	-0.043	**	0.015	-0.027		0.015
Autres activités de services	-0.110	***	0.028	0.047		0.035
Région - catégorie de référence : Zurich						
Région lémanique (VD, VS, GE)	0.031	***	0.009	0.019	*	0.009
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.037	***	0.008	-0.009		0.007
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0.008		0.007	0.001		0.006
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.005		0.009	-0.006		0.008

	Hommes			Femmes		
	Coef.	Sign.	Erreur stand.	Coef.	Sign.	Erreur stand.
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.027		0.014	0.009		0.014
Tessin (TI)	-0.050	***	0.012	-0.087	***	0.009
Charge de travail et rémunération						
Taux d'occupation - catégorie de référence : plein temps (90%-150%)						
Temps partiel 1 (50-89%)	0.008	*	0.004	0.019	***	0.004
Temps partiel 2 (< 50%)	0.006		0.008	0.008		0.006
Type de salaire - catégorie de référence : salaire mensuel						
Salaire horaire	-0.033		0.017	0.049	**	0.016
Contrat collectif	0.002		0.006	0.012	*	0.006
Indemnités (Dummy)	0.025	***	0.004	0.020	**	0.007
Prestations non périodiques (Dummy)	0.064	***	0.004	0.053	***	0.004
13 ^e salaire (Dummy)	0.050	***	0.014	0.096	***	0.012
Contrat à durée déterminée	-0.116	***	0.009	-0.074	***	0.006
Constante						
Constante	8.200	***	0.018	8.249	***	0.024
Chiffres clés de l'estimation						
R-carré	0.682			0.605		
Nombre d'observations N	175226			195444		
Taille de la sous-population (pondération relative aux personnes)	248789			290592		

Remarque Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Source : ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 135 : Décomposition par branche économique, secteur public

		Diff. de salaire totale	Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
2^e secteur (industrie et commerce)						
8, 9	Industries extractives	[]	[]	[]	[]	[]
10, 11, 12	Ind. alim. fabr. de boissons et de produits à base de tabac	[]	[]	[]	[]	[]
13, 14, 15	Fabrication de textiles / industrie du cuir	[]	[]	[]	[]	[]
18	Imprimerie	[]	[]	[]	[]	[]
19, 20, 21	Industrie chimique	[]	[]	[]	[]	[]

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
26, 27, 28, 29, 30, 33	Fabrication de machines et équipements	[]		[]		[]	[]	[]	
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Autres industries manufacturières	[]		[]		[]	[]	[]	
35	Production et distribution d'électricité	0.085 (0.020)	***	0.032 (0.009)	***	38% (23)	0.053 (0.019)	**	62% (13)
36, 37, 38, 39	Prod. et distr. d'eau / assainiss.	0.081 (0.017)	***	0.033 (0.015)	*	41% (21)	0.048 (0.021)	*	59% (14)
41, 42, 43	Construction	0.101 (0.019)	**	0.114 (0.013)	***	113% (29)	-0.013 (0.028)		-13% (22)
3^e secteur (services)									
45, 46	Commerce et réparation autos et motos	[]		[]		[]	[]	[]	
47	Commerce de détail	[]		[]		[]	[]	[]	
49, 50, 51, 52, 53	Transports et entreposage	0.070 (0.009)	***	0.084 (0.012)	***	120% (15)	-0.014 (0.009)		-20% (14)
55, 56	Hébergement et restauration	[]		[]		[]	[]	[]	
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information et communication	[]		[]		[]	[]	[]	
64, 65, 66	Serv. financiers et assurances	0.348 (0.012)	***	0.107 (0.010)	***	31% (3)	0.241 (0.008)	***	69% (3)
68	Activités immobilières	[]		[]		[]	[]	[]	
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.160 (0.012)	***	0.079 (0.011)	***	50% (6)	0.080 (0.011)	***	50% (6)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Activités de services administratifs et de soutien	0.120 (0.027)	***	0.050 (0.010)	***	42% (22)	0.070 (0.027)	*	58% (11)
84	Admin. publiques et défense	0.164 (0.010)	***	0.048 (0.006)	***	29% (6)	0.116 (0.010)	***	71% (4)
85	Enseignement	0.111 (0.012)	***	0.061 (0.005)	***	55% (11)	0.050 (0.013)	***	45% (6)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
86, 87, 88	Santé humaine et action sociale	0.163	***	0.050	***	31%	0.113	***	69%
		(0.004)		(0.005)		(2)	(0.005)		(3)
90, 91, 92, 93	Arts, spectacles et activités récréatives	0.094	***	0.041	***	44%	0.053	**	56%
		(0.017)		(0.008)		(17)	(0.017)		(11)
94, 95, 96	Autres activités de services	-0.111		-0.082		74%	-0.029		26%
		(0.044)		(0.033)		(38)	(0.045)		(32)
Total		0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
		(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 136 : Décomposition par grande région, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %	
Région lémanique (VD, VS, GE)	0.119	***	0.049	***	41%	0.070	***	59%	
	(0.012)		(0.006)		(9)	(0.010)		(6)	
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.193	***	0.049	***	25%	0.145	***	75%	
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)	
Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	0.158	***	0.056	***	35%	0.102	***	65%	
	(0.008)		(0.005)		(5)	(0.008)		(3)	
Zurich (ZH)	0.167	***	0.048	***	29%	0.119	***	71%	
	(0.014)		(0.004)		(9)	(0.014)		(3)	
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.178	***	0.076	***	43%	0.102	***	57%	
	(0.011)		(0.011)		(6)	(0.013)		(5)	
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.245	***	0.058	***	24%	0.187	***	76%	
	(0.015)		(0.012)		(6)	(0.013)		(5)	
Tessin (TI)	0.159	***	0.070	***	44%	0.089	***	56%	
	(0.023)		(0.014)		(14)	(0.025)		(9)	
Total		0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
		(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 137 : Décomposition par groupe d'âge, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 30 ans	0.001 (0.007)		0.009 (0.004)	*	893% (3634)	-0.008 (0.007)		-793% (5972)
30-49 ans	0.129 (0.005)	***	0.055 (0.003)	***	43% (4)	0.073 (0.005)	***	57% (3)
≥ 50 ans	0.236 (0.006)	***	0.073 (0.004)	***	31% (2)	0.164 (0.006)	***	69% (2)
Total	0.168 (0.005)	***	0.059 (0.003)	***	35% (3)	0.110 (0.005)	***	65% (2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 138 : Décomposition par niveau de formation achevée, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Haute école universitaire (UNI, EPF)	0.145 (0.013)	***	0.053 (0.004)	***	37% (9)	0.092 (0.013)	***	63% (4)
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	0.186 (0.009)	***	0.039 (0.008)	***	21% (4)	0.147 (0.009)	***	79% (4)
Formation professionnelle supérieure	0.150 (0.007)	***	0.034 (0.005)	***	23% (4)	0.116 (0.007)	***	77% (3)
Brevet d'enseignement de divers degrés	0.088 (0.009)	***	0.065 (0.006)	***	74% (10)	0.023 (0.009)	**	26% (9)
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	0.112 (0.009)	***	0.004 (0.005)		4% (8)	0.108 (0.010)	***	96% (5)
Apprentissage complet	0.127 (0.006)	***	0.053 (0.006)	***	42% (4)	0.074 (0.006)	***	58% (4)
Formation professionnelle acquise en entreprise	0.126 (0.015)	***	0.044 (0.013)	***	35% (10)	0.082 (0.014)	***	65% (9)
Scolarité obligatoire	0.166 (0.020)	***	0.064 (0.012)	***	38% (11)	0.102 (0.020)	***	62% (7)
Valeurs manquantes	0.156 (0.002)	***	0.052 (0.002)	***	34% (1)	0.104 (0.002)	***	66% (1)
Total	0.168 (0.005)	***	0.059 (0.003)	***	35% (3)	0.110 (0.005)	***	65% (2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 139 : Décomposition par état civil, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Célibataire	0.040	***	0.016	***	39%	0.024	***	61%
	(0.006)		(0.003)		(14)	(0.006)		(8)
Marié	0.229	***	0.073	***	32%	0.156	***	68%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)
Autres	0.206	***	0.080	***	39%	0.126	***	61%
	(0.007)		(0.005)		(3)	(0.008)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 140 : Décomposition par nationalité / statut de séjour, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Suisses/Suisseuses	0.177	***	0.057	***	32%	0.120	***	68%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
Permis de courte durée (Cat. L)	0.043	***	-0.010		-23%	0.053	***	123%
	(0.011)		(0.009)		(29)	(0.011)		(23)
Permis de séjour (Cat. B)	0.033	*	0.034	***	101%	0.000		-1%
	(0.014)		(0.005)		(38)	(0.013)		(43)
Permis d'établissement (Cat. C)	0.193	***	0.057	***	30%	0.136	***	70%
	(0.011)		(0.005)		(5)	(0.010)		(3)
Frontaliers/frontalières (Cat. G)	0.089	***	0.034	***	38%	0.055	***	62%
	(0.010)		(0.005)		(10)	(0.008)		(7)
Autres	-0.044		0.001		-2%	-0.045		102%
	(0.026)		(0.017)		(59)	(0.028)		(40)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 141 : Décomposition par position professionnelle, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Cadre supérieur	0.135	***	0.005		4%	0.130	***	96%
	(0.023)		(0.019)		(17)	(0.023)		(14)
Cadre moyen	0.162	***	0.068	***	42%	0.094	***	58%
	(0.011)		(0.008)		(6)	(0.011)		(5)

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Cadre inférieur	0.129	***	0.054	***	42%	0.075	***	58%
	(0.008)		(0.005)		(6)	(0.008)		(4)
Responsable de l'exécution de travaux	0.126	***	0.062	***	49%	0.064	***	51%
	(0.013)		(0.008)		(10)	(0.012)		(7)
Sans fonction de cadre	0.102	***	0.056	***	55%	0.046	***	45%
	(0.006)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Valeurs manquantes	0.128	***	0.033	***	26%	0.096	***	74%
	(0.001)		(0.000)		(1)	(0.001)		(0)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 142 : Décomposition par profession exercée, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Professions militaires								
1, 2, 3 Professions militaires	[]		[]		[]	[]		[]
Directeur(trice)s, cadres de direction et gérant(e)s								
11 Dir. généraux/ales, cadres sup. et membres de l'Exécutif et du Législatif	0.196	***	0.026	*	13%	0.170	***	87%
	(0.016)		(0.012)		(8)	(0.021)		(5)
12 Directeur(trice)s de services administratifs et commerciaux	0.301	***	0.032	***	11%	0.269	***	89%
	(0.026)		(0.009)		(9)	(0.024)		(3)
13 Directeur(trice)s et cadres de direction, production et services spécialisés	0.143	***	0.047	***	33%	0.096	***	67%
	(0.008)		(0.005)		(5)	(0.008)		(4)
14 Directeur(trice)s et gérant(e)s de l'hôtellerie, restauration, commerce et autres services	[]		[]		[]	[]		[]
10 Dir., cadres de direction et gérant(e)s - attr. impossible	0.145	***	0.052	***	36%	0.093	***	64%
	(0.013)		(0.005)		(9)	(0.015)		(4)
Professions intellectuelles et scientifiques								
21 Spécialistes des sciences techniques	0.054	***	0.034	***	62%	0.021	**	38%
	(0.007)		(0.006)		(12)	(0.007)		(11)
22 Spécialistes de la santé	0.251	***	0.061	***	24%	0.191	***	76%
	(0.011)		(0.011)		(4)	(0.013)		(4)
23 Spécialistes de l'enseignement	0.132	***	0.029	***	22%	0.103	***	78%
	(0.007)		(0.004)		(5)	(0.007)		(3)
24 Spécialistes en administration d'entreprises	0.123	***	0.033	***	27%	0.090	***	73%
	(0.008)		(0.008)		(6)	(0.009)		(5)
25 Spécialistes des techniques. l'information et des	0.050	**	0.041	**	80%	0.010		20%
	(0.019)		(0.013)		(21)	(0.009)		(35)

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
	communications						
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0.137 (0.011)	***	0.024 (0.005)	18% (7)	0.113 (0.009)	82% (4)
20	Professions intellectuelles et scientifiques - attr. impossible	0.035 (0.010)	***	0.013 (0.003)	38% (28)	0.022 (0.010)	62% (13)
Professions intermédiaires techniques et non techniques							
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	0.084 (0.011)	***	0.007 (0.010)	8% (12)	0.077 (0.010)	92% (11)
32	Professions interm. de la santé	0.029 (0.006)	***	0.023 (0.005)	78% (17)	0.006 (0.005)	22% (17)
33	Professions intermédiaires, finances et administrations	0.159 (0.010)	***	0.072 (0.008)	45% (6)	0.087 (0.010)	55% (5)
34	Professions intermédiaires des services juridiques, sociaux et assimilés	0.057 (0.026)	*	-0.009 (0.019)	-16% (48)	0.066 (0.026)	116% (37)
35	Techn. de l'information et des communications	0.111 (0.024)	***	0.037 (0.006)	33% (22)	0.074 (0.025)	67% (8)
30	Professions intermédiaires techniques et non techniques - attribution impossible	0.217 (0.008)	***	0.061 (0.004)	28% (4)	0.157 (0.008)	72% (2)
Employé(e)s de type administratif							
41	Employé(e)s de bureau	0.081 (0.008)	***	0.030 (0.007)	37% (9)	0.051 (0.008)	63% (7)
42	Employé(e)s de réception, guichetiers et assimilés	[]		[]	[]	[]	[]
43	Employé(e)s des services comptables et d'approvisionnement	0.031 (0.017)		0.036 (0.011)	117% (48)	-0.005 (0.015)	-17% (62)
44	Autres employé(e)s de type administratif	0.154 (0.051)	**	0.075 (0.040)	49% (21)	0.079 (0.015)	51% (29)
40	Employé(e)s de type administratif - attr. impossible	[]		[]	[]	[]	[]
Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeur(euse)s							
51	Personnel des services directs aux particuliers	0.204 (0.009)	***	0.077 (0.007)	38% (4)	0.127 (0.008)	62% (3)
52	Commerçant(e)s et vendeur(euse)s	[]		[]	[]	[]	[]
53	Personnel soignant	0.062 (0.007)	***	0.041 (0.006)	66% (11)	0.021 (0.007)	34% (10)
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0.156 (0.012)	***	0.059 (0.009)	38% (7)	0.097 (0.011)	62% (6)
50	Personnel des services directs aux particuliers, commerçant(e)s et vendeurs - attr. impossible	0.046 (0.004)	***	0.003 (0.007)	7% (9)	0.043 (0.005)	93% (14)
Agriculteur(trice)s et ouvrier(ère)s qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche							

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %	
61	Agriculteur(trice)s et ouvr. qual. de l'agriculture commerciale	[]		[]		[]	[]	[]		
62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, la pêche et la chasse	[]		[]		[]	[]	[]		
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat										
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	0.223 (0.012)	***	0.035 (0.014)	*	16% (5)	0.187 (0.014)	***	84% (6)	
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	0.054 (0.006)	***	0.019 (0.005)	***	35% (11)	0.035 (0.007)	***	65% (7)	
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	[]		[]		[]	[]	[]		
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	[]		[]		[]	[]	[]		
75	Métiers de l'alim., du travail sur bois, de l'habillement et autres	[]		[]		[]	[]	[]		
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat - attr. impossible	0.154 (0.011)	***	0.099 (0.006)	***	65% (7)	0.054 (0.012)	***	35% (5)	
Conducteur(trice)s d'installations fixes et de machines, ouvrier(ère)s de l'assemblage										
81	Conducteur(trice)s de machines et d'installations fixes	0.288 (0.046)	***	0.115 (0.036)	**	40% (16)	0.173 (0.051)	**	60% (11)	
82	Ouvrier(ère)s de l'assemblage	[]		[]		[]	[]	[]		
83	Conducteur(trice)s de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0.045 (0.015)	**	0.037 (0.012)	**	83% (23)	0.008 (0.011)		17% (30)	
80	Conducteur(trice)s d'instal. et de machines, ouvr. de l'assemblage – attribution impossible	[]		[]		[]	[]	[]		
Professions élémentaires										
91	Aides de ménage	0.170 (0.021)	***	0.076 (0.014)	***	45% (12)	0.094 (0.023)	***	55% (8)	
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	[]		[]		[]	[]	[]		
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des indus. manif. et des transp.	[]		[]		[]	[]	[]		
94	Assistant(e)s de fabrication de l'alimentation	[]		[]		[]	[]	[]		
95	Vendeur(euse)s ambulants et autres petits métiers de rues et assimilés	[]		[]		[]	[]	[]		
96	Éboueur(euse)s et autres travailleurs non qualifié(e)s	[]		[]		[]	[]	[]		

		Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
90	Professions élémentaires - attribution impossible	0.158 *** (0.016)		0.062 *** (0.012)	39% (9)	0.096 *** (0.016)	61% (8)
	Valeurs manquantes	0.161 *** (0.012)		0.061 *** (0.008)	38% (7)	0.100 *** (0.012)	62% (5)
	Total	0.168 *** (0.005)		0.059 *** (0.003)	35% (3)	0.110 *** (0.005)	65% (2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 143 : Décomposition par niveau de compétence, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée	en %	Part expliquée	en %
Tâches simples	0.194 *** (0.012)		0.072 *** (0.014)	37% (6)	0.122 *** (0.017)	63% (6)
Tâches pratiques	0.159 *** (0.005)		0.053 *** (0.004)	33% (3)	0.106 *** (0.005)	67% (2)
Tâches pratiques complexes	0.130 *** (0.006)		0.034 *** (0.005)	26% (4)	0.096 *** (0.007)	74% (4)
Tâches pour résoudre des problèmes complexes	0.151 *** (0.004)		0.050 *** (0.003)	33% (2)	0.101 *** (0.004)	67% (2)
Valeurs manquantes	0.161 *** (0.012)		0.061 *** (0.008)	38% (7)	0.100 *** (0.012)	62% (5)
Total	0.168 *** (0.005)		0.059 *** (0.003)	35% (3)	0.110 *** (0.005)	65% (2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 144 : Décomposition par taux d'occupation, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Plein temps (≥ 90%)	0.179	***	0.051	***	28%	0.128	***	72%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
Temps partiel 1 (50-89%)	0.129	***	0.059	***	46%	0.070	***	54%
	(0.006)		(0.004)		(4)	(0.005)		(3)
Temps partiel 2 (< 50%)	0.164	***	0.100	***	61%	0.065	***	39%
	(0.013)		(0.012)		(7)	(0.013)		(6)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 145 : Décomposition par taux d'occupation (détaillé), secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
≥ 90%	0.179	***	0.051	***	28%	0.128	***	72%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
80-89%	0.138	***	0.053	***	38%	0.085	***	62%
	(0.008)		(0.004)		(5)	(0.008)		(3)
70-79%	0.094	***	0.058	***	62%	0.035	***	38%
	(0.010)		(0.007)		(10)	(0.010)		(8)
50-69%	0.120	***	0.046	***	39%	0.074	***	61%
	(0.009)		(0.007)		(7)	(0.009)		(5)
< 50%	0.164	***	0.100	***	61%	0.065	***	39%
	(0.013)		(0.012)		(7)	(0.013)		(6)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 146 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
Moins de 20 employé(e)s	0.072	***	0.069	*	96%	0.003		4%
	(0.021)		(0.028)		(45)	(0.033)		(29)
20-49 employé(e)s	0.187	***	0.034		18%	0.153	***	82%
	(0.022)		(0.019)		(11)	(0.022)		(9)
50-249 employé(e)s	0.191	***	0.064	***	34%	0.126	***	66%
	(0.015)		(0.015)		(7)	(0.018)		(6)

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
250-999 employé(e)s	0.179	***	0.058	***	32%	0.121	***	68%
	(0.018)		(0.009)		(10)	(0.018)		(5)
1000 employé(e)s ou plus	0.155	***	0.061	***	39%	0.094	***	61%
	(0.005)		(0.002)		(3)	(0.005)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur public ; calculs : B,S,S.

Tableau 147 : Décomposition par classe de taille d'entreprise, 2 catégories, secteur public

	Diff. de salaire totale		Part inexpliquée		en %	Part expliquée		en %
< 50 employé(e)s	0.143	***	0.066	**	46%	0.077	**	54%
	(0.018)		(0.021)		(13)	(0.025)		(11)
≥ 50 employé(e)s	0.170	***	0.060	***	36%	0.109	***	64%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)

Remarque : Les chiffres de la première ligne sont les coefficients, les chiffres entre parenthèses de la deuxième ligne les erreurs standard connexes. Les niveaux significatifs présentés sont définis de la manière suivante : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$. En calculant les erreurs standard et les valeurs-p, on tient compte du design de l'enquête (pondération, clustering et probabilité d'inclusion dans les strates). Les valeurs sont ignorées ou mises entre guillemets si le nombre des cas est inférieur à 150 par sexe, ou s'il porte sur moins de 5 entreprises. Source: ESS 2016, secteur privé ; calculs : B,S,S.

Tableau 148 : Décomposition des écarts salariaux en 2012, 2014 et 2016, secteur public

Évolution salariale	Diff. de salaire totale			Part inexpliquée			Part expliquée		
	Coef.		en %	Coef.		en %	Coef.		en %
2012	0.168	***	100%	0.065	***	39%	0.103	***	61%
2014	0.166	***	100%	0.069	***	42%	0.097	***	58%
2016	0.168	***	100%	0.059	***	35%	0.110	***	65%

Source : ESS 2012, 2014 et 2016, secteur public ; calculs : BASS (2012 & 2014), et B,S,S. (2016).

Programme des publications de l'OFS

En tant que service statistique central de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public. Il utilise plusieurs moyens et canaux pour diffuser ses informations statistiques par thème.

Les domaines statistiques

- 00 Bases statistiques et généralités
- 01 Population
- 02 Espace et environnement
- 03 Travail et rémunération
- 04 Économie nationale
- 05 Prix
- 06 Industrie et services
- 07 Agriculture et sylviculture
- 08 Énergie
- 09 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Sécurité sociale
- 14 Santé
- 15 Éducation et science
- 16 Culture, médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable, disparités régionales et internationales

Les principales publications générales

L'Annuaire statistique de la Suisse



L'Annuaire statistique de la Suisse de l'OFS constitue depuis 1891 l'ouvrage de référence de la statistique suisse. Il englobe les principaux résultats statistiques concernant la population, la société, l'État, l'économie et l'environnement de la Suisse.

Le Mémento statistique de la Suisse



Le mémento statistique résume de manière concise et attrayante les principaux chiffres de l'année. Cette publication gratuite de 52 pages au format A6/5 est disponible en cinq langues (français, allemand, italien, romanche et anglais).

Le site Internet de l'OFS: www.statistique.ch

Le portail «Statistique suisse» est un outil moderne et attrayant vous permettant d'accéder aux informations statistiques actuelles. Nous attirons ci-après votre attention sur les offres les plus prisées.

La banque de données des publications pour des informations détaillées

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, vous pouvez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch). www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données → Publications

Vous souhaitez être parmi les premiers informés?



Abonnez-vous à un Newsmail et vous recevrez par e-mail des informations sur les résultats les plus récents et les activités actuelles concernant le thème de votre choix. www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB: la banque de données statistiques interactive



La banque de données statistiques interactive vous permet d'accéder simplement aux résultats statistiques dont vous avez besoin et de les télécharger dans différents formats. www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Suisse: la banque de données régionale avec ses cartes interactives



L'atlas statistique de la Suisse, qui compte plus de 4500 cartes, est un outil moderne donnant une vue d'ensemble des thématiques régionales traitées en Suisse dans les différents domaines de la statistique publique. www.statatlas-suisse.admin.ch

Pour plus d'informations

Centre d'information statistique

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

La présente étude réalisée sur mandat de l'Office fédéral de la statistique analyse les écarts salariaux entre femmes et hommes sur le marché suisse du travail à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016.

Dans le premier volet de cette étude, on commence par définir de manière descriptive l'activité professionnelle et la rémunération des femmes et des hommes. On y présente leur répartition et les niveaux d'écarts salariaux sur le marché du travail (par ex. répartition par branches). La seconde partie est exclusivement consacrée à l'explication statistique des différences de salaires. À l'aide de méthodes économétriques, les écarts salariaux observés sont décomposés en parts expliquées et inexpliquées.

En ligne

www.statistique.ch

Imprimés

www.statistique.ch
Office fédéral de la statistique
CH-2010 Neuchâtel
order@bfs.admin.ch
tél. 058 463 60 60

Numéro OFS

185-1601-05

ISBN

978-3-303-03293-0

La statistique www.la-statistique-compte.ch
compte pour vous.