

EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

Baromètre national de l'égalité 2018

Zoom sur l'égalité salariale

Berne, 15 novembre 2018

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité
Hotelgasse 1
Case postale
3001 Berne
Tél. +41 (0)31 328 40 46
info@equality.ch
www.equality.ch

Avant-propos

La grande majorité des personnes actives en Suisse considère que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas acquise. C'est ce que révèle le premier Baromètre national de l'égalité de la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social et de l'institut de sondage gfs.bern, mandaté par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE). Huit personnes actives sur dix perçoivent une inégalité salariale générale au détriment des femmes. Deux cinquième des femmes interrogées se sont déjà senties discriminées concernant leur salaire. La majorité des sondé·e·s estime nécessaire que des mesures en faveur de l'égalité salariale soient prises.

En 2016, la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) avait déjà mandaté une étude relative aux conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse, qui avait trouvé un large écho. Avec le Baromètre national de l'égalité, elle aborde maintenant un autre thème majeur de l'égalité: le droit à l'égalité salariale, inscrit depuis 37 ans dans la Constitution fédérale et depuis 22 ans dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

La Constitution impose l'égalité en outre dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Elle précise aussi que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. La loi sur l'égalité, quant à elle, se focalise sur les interdictions de discrimination en raison du sexe dans la vie professionnelle: de l'embauche au harcèlement à caractère sexuel ou sexiste sur le lieu de travail, en passant notamment par le salaire, la formation continue ou encore le licenciement. C'est ce que le droit stipule. Mais qu'en pensent les personnes actives en Suisse? Jusqu'ici, il n'existait aucun sondage représentatif spécifique à ce propos. Le Baromètre national de l'égalité a permis de recueillir les opinions des personnes actives en Suisse sur l'état de l'égalité de traitement dans les faits.

Sur mandat de la CSDE, la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social, en collaboration avec l'institut de recherche gfs.bern, a interrogé en été 2018, dans le cadre d'une enquête en ligne représentative, 1852 personnes actives âgées de 18 à 65 ans sur leur perception de l'égalité, notamment salariale. Les résultats du Baromètre national 2018 de la CSDE coïncident avec ceux d'enquêtes menées aux niveaux national et international.

Voici ce qui ressort des réponses des personnes interrogées dans le cadre du Baromètre national de l'égalité 2018:

- Pour la grande majorité des sondé·e·s, l'égalité entre femmes et hommes dans la famille, la formation et le travail, telle que la Constitution fédérale en outre l'exige, n'est pas encore réalisée;
- Les femmes jugent l'égalité de traitement moins acquise que les hommes, que ce soit au niveau des salaires comme au niveau de l'accès aux postes de direction ou aux fonctions politiques;
- 17% des femmes et à peine 2% des hommes déclarent avoir été victimes de harcèlement de nature sexuelle ou sexiste sur leur lieu de travail.
- Plus de huit personnes actives sur dix pensent que les femmes subissent des discriminations salariales;
- Un tiers des personnes actives en Suisse soupçonnent une discrimination salariale dans leur entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus les soupçons de discrimination salariale au sein de l'entreprise augmentent. Ces soupçons émanent le plus souvent des cadres inférieur·e·s et intermédiaires, et le moins souvent des cadres supérieur·e·s;
- 98% des femmes et 88% des hommes se prononcent en faveur de mesures d'amélioration de l'égalité salariale;
- Plus de la moitié des personnes actives (57%) se sont déjà senties discriminées dans leur vie professionnelle en raison de leur sexe. Les femmes (71%) rapportent des expériences de discrimination nettement plus souvent que les hommes (43%).

Depuis de nombreuses années, l'égalité salariale constitue un thème majeur pour les institutions en charge de l'égalité. La discrimination salariale fait partie des motifs qui font le plus souvent l'objet

d'actions en justice en vertu de la loi sur l'égalité. L'analyse de la professeure Karine Lempen et d'Aner Voloder, publiée en 2017, sur la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité (2004–2015), a cependant montré des lacunes dans l'application de cette loi et des arrêts souvent rendus au détriment des salarié·e·s. Les quelque 70 communes et cantons ayant signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public veulent renforcer leur engagement dans ce domaine.

Comme le révèle une enquête de l'Equality and Human Rights Commission de Grande-Bretagne (EHRC), l'inégalité de salaire se répercute directement sur les rapports des salarié·e·s avec leur entreprise, sur le bien-être des individus ainsi que sur la qualité de leur travail. L'égalité salariale est donc aussi bien une question de justice que d'efficacité économique. L'absence d'égalité de traitement et de mesures en ce sens coûte non seulement cher aux femmes, mais nuit aussi à l'économie et à la société dans son ensemble. L'exigence de parvenir à une égalité effective, y compris au niveau des salaires, relève de la responsabilité de toutes et tous.

Anja Derungs

Présidente de la CSDE

Responsable du Service de l'égalité de la ville de Zurich

Baromètre national de l'égalité 2018

Zoom sur l'égalité salariale

Dr Gesine Fuchs, privat-docente

Pr Dr Lucia M. Lanfranconi

Oriana Gebhard, MSc

Avec la collaboration de Franzisca Frania, MA

Version originale: allemande

A l'intention de la

Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité

www.equality.ch

Contact

Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social
Institut de management social, de politique sociale et de prévention

Gesine Fuchs

Lucia M. Lanfranconi

Werftstrasse 1

Case postale 2945

CH-6002 Lucerne

T +41 41 367 49 18

gesine.fuchs@hslu.ch

www.hslu.ch/soziale-arbeit

Lucerne, le 15 novembre 2018

Table des matières

Liste des illustrations	iii
Liste des tableaux	iv
L'essentiel en bref.....	1
1 Introduction.....	3
2 Résultats.....	4
2.1 Perception de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes.....	4
2.2 Expériences personnelles de discrimination dans la vie professionnelle	6
2.3 Perception de l'égalité salariale et de la discrimination salariale.....	9
2.3.1 Egalité salariale en général.....	10
2.3.2 Discrimination salariale dans son entreprise / sur son lieu de travail.....	10
2.4 Mesures mises en œuvres pour réduire l'inégalité salariale dans son entreprise.....	14
2.5 Satisfaction à l'égard du salaire et négociation salariale.....	18
2.6 Possibilités d'actions individuelles face à la discrimination salariale	21
2.7 Mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.....	23
2.7.1 Question ouverte concernant l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.....	23
2.7.2 Mesures d'encouragement de l'égalité salariale évoquées dans le débat public	24
2.8 Mise en œuvre de la loi sur l'égalité	25
2.9 Régions.....	27
3 Conclusion.....	30
Bibliographie.....	31
Annexe	32
A) Méthodologie du sondage	32
B) Echantillon et contrôle des données	32
C) Remarques sur les indicateurs statistiques utilisés	33
D) Questionnaire	34

Liste des illustrations

Illustration 1: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (N=1811–1831).....	4
Illustration 2: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (par sexe, N=1811–1831)	5
Illustration 3: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé·e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (N=1851).....	6
Illustration 4: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé·e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (par sexe, plusieurs réponses possibles, N=1850–1852).....	7
Illustration 5: Pensez-vous que le principe «un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale» est ancré dans la loi en Suisse? (N=1849).....	9
Illustration 6: D'après vous, pour un travail égal ou de valeur égale, les femmes perçoivent-elles en Suisse un salaire plutôt supérieur, plutôt inférieur ou égal à celui des hommes? (N=1850).....	10
Illustration 7: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (N=1851)	10
Illustration 8: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par taille d'entreprise, N=1574).....	11
Illustration 9: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par taille d'entreprise et par sexe, N=1574).....	12
Illustration 10: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par position dans l'entreprise, N=1426)	13
Illustration 11: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par sexe et par position dans l'entreprise, N=1426).....	13
Illustration 12: Connaissez-vous les salaires de vos collègues directs dans votre entreprise? (par sexe, N=1852). 14	
Illustration 13: Existe-t-il un système de salaires clairement compréhensible dans votre entreprise? (N=1852)....	15
Illustration 14: Existe-t-il un système de salaires clairement compréhensible dans votre entreprise? (par secteur, N=1848).....	16
Illustration 15: Votre entreprise a-t-elle déjà effectué des analyses salariales? (N=1852)	17
Illustration 16: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante: «Je suis satisfait·e de mon salaire»? (N=1837)	18
Illustration 17: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante: «Mon salaire correspond à mes performances personnelles»? (N=1824).....	18
Illustration 18: Lien entre un système de salaires transparent et la satisfaction salariale	19
Illustration 19: Lien entre un système de salaires transparent et la perception d'un salaire correspondant aux performances (N= 1576, 262 «Je ne sais pas»)	19
Illustration 20: Avez-vous déjà négocié votre salaire? (N=1813)	20
Illustration 21: Quel a été le résultat des négociations? (N=961).....	20

Illustration 22: Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale: comment réagiriez-vous? (plusieurs réponses possibles, N=1852).....	21
Illustration 23: Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale: comment réagiriez-vous? (par sexe, plusieurs réponses possibles, N=1851).....	22
Illustration 24: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour parvenir à l'égalité des salaires? (N=1852).....	24
Illustration 25: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour parvenir à l'égalité des salaires? (plusieurs réponses possibles, N=1852).....	25
Illustration 26: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (par sexe, N=1852).....	26
Illustration 27: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (selon la position dans l'entreprise et le sexe, N=1851).....	26

Liste des tableaux

Tableau 1: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (par région, N=1811–1831).....	27
Tableau 2: Êtes-vous déjà senti·e discriminé·e dans la vie professionnelle en raison de votre sexe? (par région, N=1849).....	28
Tableau 3: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé·e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (par région, plusieurs réponses possibles, N=1849).....	28
Tableau 4: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (par région, N=1849).....	29
Tableau 5: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour obtenir l'égalité des salaires? (par région, plusieurs réponses possibles, N=1849).....	29

L'essentiel en bref

En juillet et août 2018, des personnes âgées de 18 à 65 ans exerçant une activité lucrative en Suisse ont été interrogées sur leur perception de l'égalité, notamment salariale, dans le cadre d'une enquête en ligne représentative réalisée en collaboration avec gfs.bern ag. Cette enquête visait à déterminer si les personnes actives ressentent des problèmes à ce sujet, quels domaines sont les plus concernés, et quelles solutions elles préconisent.

- a) La grande majorité des personnes actives en Suisse estiment que l'**égalité entre femmes et hommes**, telle que la Constitution fédérale la requiert, n'est **pas atteinte, ou en partie seulement**. Les femmes se montrent plus critiques que les hommes dans leur évaluation, et ce dans tous les domaines abordés: **famille, formation et travail**. Cette tendance s'observe aussi au niveau des **postes de direction** et de la **politique**.
- b) Les insuffisances de la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes sont les plus marquées au niveau des **postes de direction**, suivis du **lieu de travail**. Dans ces deux domaines, environ 90% des personnes actives en Suisse considèrent l'égalité comme non atteinte ou partiellement atteinte.
- c) Plus de la moitié (57%) des personnes actives en Suisse se sont déjà senties **discriminées en raison de leur sexe** dans leur vie professionnelle, les femmes étant nettement plus souvent concernées (71%) que les hommes (43%). 40% des femmes pensent déjà avoir personnellement vécu une **discrimination salariale du fait de leur sexe**.
- d) 17% des femmes et à peine 2% des hommes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail.
- e) Par ailleurs, plus de la moitié des personnes actives ne savent pas que le principe «**un salaire égal pour un travail de valeur égale**» est **ancré dans la loi**.
- f) Plus de huit personnes actives sur dix en Suisse sont d'avis que **l'inégalité salariale existe au détriment des femmes**.
- g) Un tiers des personnes actives en Suisse soupçonnent une **discrimination salariale dans leur entreprise**. Plus l'entreprise est grande, plus les soupçons de discrimination salariale au sein de l'entreprise augmentent. Ces soupçons émanent le plus souvent des cadres inférieur·e·s et intermédiaires, et le moins souvent des cadres supérieur·e·s.
- h) Près de quatre personnes actives sur dix en Suisse (davantage d'hommes que de femmes) affirment connaître les salaires de leurs collègues. Plus de la moitié des personnes actives signalent un **système de salaires transparent** dans leur entreprise, ces réponses étant les plus fréquentes parmi le personnel de l'administration publique, ainsi que parmi les personnes travaillant dans les secteurs des transports et de l'agriculture (63% à 74%). 16% des personnes actives en Suisse indiquent que des analyses de salaires ont déjà été effectuées dans leur entreprise.
- i) Les femmes sont globalement **moins satisfaites de leur salaire** que les hommes. Plus d'une femme sur trois et un homme sur quatre estime que son salaire ne correspond pas à ses performances. Les personnes dont l'entreprise possède un système salarial transparent sont plus satisfaites de leur salaire et estiment plus souvent que leur rémunération correspond à leurs performances. Cet effet positif d'un système salarial transparent sur l'évaluation de l'adéquation du salaire est plus fort chez les femmes que chez les hommes.

- j) Près de six hommes sur dix et cinq femmes sur dix ont déjà négocié leur salaire, avec moins de réussite dans les **négociations** pour les femmes que pour les hommes.
- k) La majorité des salarié·e·s de Suisse considèrent l'entretien direct avec leurs supérieur·e·s (71%) et la demande d'augmentation de salaire (37%) comme la **possibilité d'action** la plus pertinente s'ils sont **concrètement touchés par une discrimination salariale**. Le dépôt d'une plainte auprès du tribunal est très rarement évoqué (1%).
- l) Plus de 90% des personnes actives en Suisse s'expriment en faveur de **mesures d'amélioration de l'égalité salariale**. Parmi celles-ci, les plus fréquemment approuvées sont l'**amélioration de l'information** pour les salarié·e·s (39%) et la réalisation de **contrôles par l'État** (34%).
- m) Plus de huit personnes actives interrogées sur dix sont favorables à une application plus stricte de la **loi sur l'égalité dans le domaine des salaires**. Cette mesure est davantage approuvée par les femmes (94%), mais le taux d'approbation s'élève tout de même à 73% chez les hommes.

Ces tendances qui ressortent du Baromètre national de l'égalité 2018 sont aussi constatées dans d'autres sondages nationaux et internationaux. Ainsi, l'égalité entre femmes et hommes devient un thème de plus en plus important pour les jeunes, comme le montre la dernière édition du Baromètre de la jeunesse du Credit Suisse (Credit Suisse, 2018). L'approbation d'une application plus stricte de la loi sur l'égalité a déjà été constatée à l'occasion d'une enquête en ligne réalisée auprès de 300 femmes de Suisse romande (Qualinsight/Bilan, mars 2018). De même, on retrouve parmi l'*ensemble* de la population européenne un constat de manque d'égalité, ainsi que l'opinion largement répandue selon laquelle le salaire des femmes serait inférieur à celui des hommes pour un travail équivalent (Eurobaromètre spécial 465, 2017).

1 Introduction

La Constitution fédérale ancre dans la loi le principe d'égalité entre femmes et hommes dans la famille, l'éducation et le travail ; y figure aussi le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale. La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit les discriminations en raison du sexe dans la vie professionnelle: de l'embauche au harcèlement à caractère sexuel ou sexiste sur le lieu de travail, en passant notamment par le salaire, la formation continue ou encore le licenciement. Sur le plan juridique, hommes et femmes sont égaux. Mais à ce jour, la perception de l'application effective de l'égalité n'a jamais été étudiée pour l'ensemble de la Suisse. Ce constat a abouti à la création du Baromètre national de l'égalité, instrument de mesure servant à établir le sentiment d'égalité au sein de la population. L'accent thématique a été mis ici sur l'égalité salariale.

Le présent Baromètre national de l'égalité est une enquête représentative auprès de la population active suisse, réalisée pour la première fois en 2018. La réalisation du Baromètre a été confiée en juin 2018 au département Travail social de la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social. Dans ce cadre, 1852 personnes actives (y compris sous forme indépendante) de 18 à 65 ans ont été interrogées dans toute la Suisse concernant leur perception de l'égalité et des mesures visant à lutter contre l'inégalité salariale. Le sondage contient principalement des questions fermées, ainsi que deux questions ouvertes. Les résultats de l'échantillon sont représentatifs en matière de sexe et de région.¹ Le sondage en ligne a été réalisé par gfs.bern ag. Trois questions d'un «Eurobaromètre» actuel sur l'égalité (Eurobaromètre spécial 465, 2017) ont été adaptées pour cette enquête afin d'obtenir une base de comparaison internationale. Les détails concernant la réalisation de l'enquête, l'échantillon, le contrôle des données et les indicateurs statistiques sont disponibles en annexe, de même que le questionnaire utilisé. Sauf mention contraire dans le présent rapport, les écarts rapportés sont significatifs. Les différences en fonction de l'âge, de la région ou du niveau de formation ne sont généralement pas significatives.

¹ L'erreur d'échantillonnage est de 2,3% au maximum (voir annexe).

2 Résultats

Les paragraphes suivants présentent les résultats détaillés du Baromètre national de l'égalité entre femmes et hommes 2018, en particulier pour ce qui a trait à l'égalité salariale.

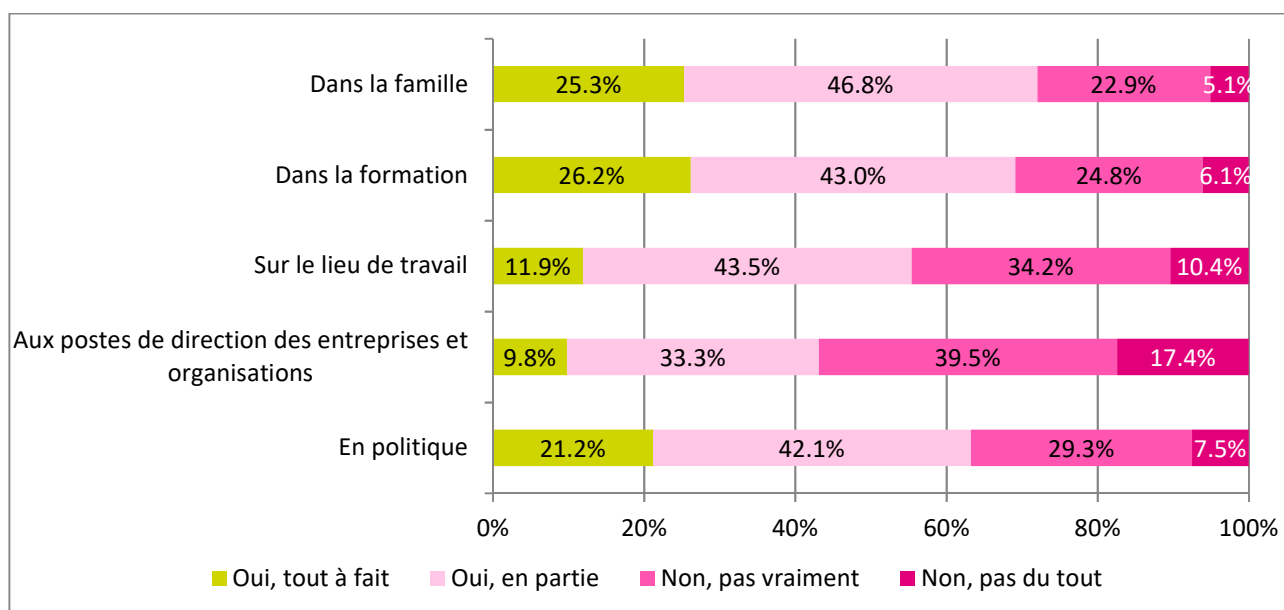
2.1 Perception de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes

Constitution fédérale, art. 8, al. 3

«L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

L'illustration 1 présente la perception qu'ont les personnes sondées de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans différents domaines sociaux.

Illustration 1: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (N=1811–1831)



La grande majorité des personnes actives en Suisse estime que l'égalité entre femmes et hommes, telle que la Constitution fédérale la requiert, n'est pas atteinte, ou en partie seulement.

Dans l'ensemble, c'est dans la formation et la famille que le niveau d'application de l'égalité entre femmes et hommes est jugé le meilleur. Dans ces domaines, plus d'une personne sur quatre estime que l'égalité est totalement atteinte.

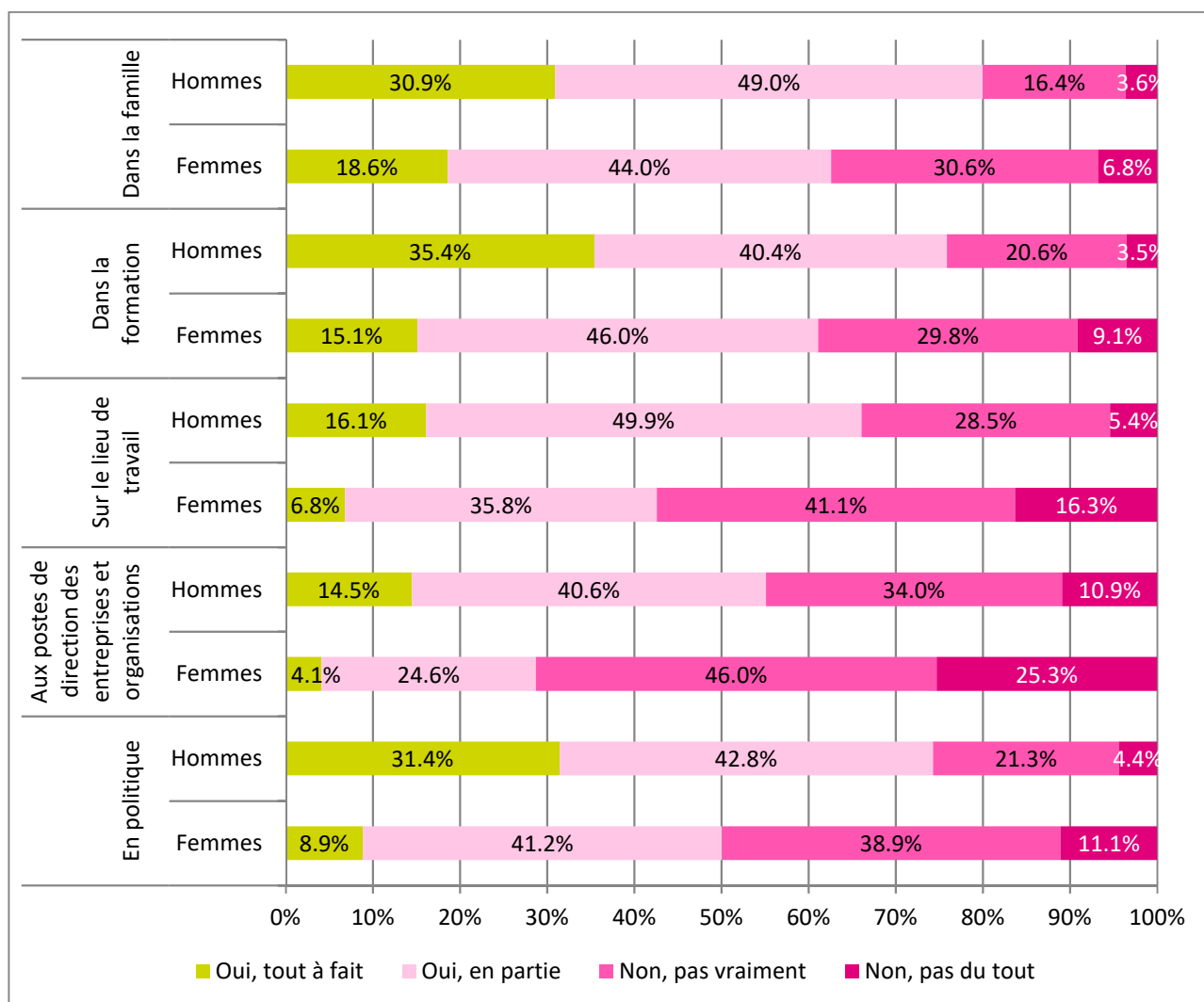
Les insuffisances de la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes sont les plus marquées au niveau des postes de direction des entreprises et organisations, suivis de l'application sur le lieu de travail en général. Dans ces

deux domaines, environ 90% des personnes actives en Suisse considèrent l'égalité comme non atteinte ou partiellement atteinte.

En Suisse, l'évaluation par la population active de l'application de l'égalité sur le lieu de travail (CH: 12%, Europe: 11% «pleinement atteinte») et dans les postes de direction (CH: 10%, Europe: 9% «pleinement atteinte») est proche de celle observée au niveau européen (Eurobaromètre 465, 2017, p. 5).

L'illustration 2 illustre les résultats susmentionnés répartis par sexe.

Illustration 2: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (par sexe, N=1811–1831)



Les femmes se montrent plus critiques que les hommes dans leur évaluation du niveau d'égalité, et ceci dans tous les domaines abordés.

Dans la catégorie de réponses «Oui, dans tous les cas», le plus grand écart entre les sexes concerne le domaine politique (23%), et le plus faible, le niveau d'application de l'égalité au travail (9%).

La perception du niveau d'égalité varie très faiblement entre les *régions*; cf. section 2.9.

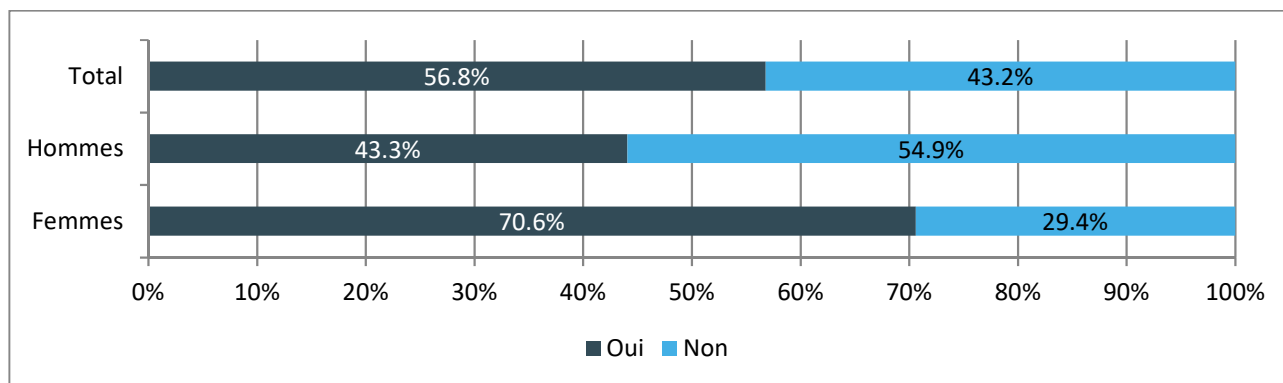
2.2 Expériences personnelles de discrimination dans la vie professionnelle

La loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes interdit le harcèlement sexuel ainsi que la discrimination à l'embauche, dans la promotion, dans la résiliation des rapports de travail, dans la rémunération, dans l'attribution des tâches, dans l'aménagement des conditions de travail, dans la formation et à la formation continue.

Le chapitre suivant examine le pourcentage de personnes actives en Suisse qui ont déjà été victimes de discrimination sexuelle dans leur vie professionnelle au sens de la loi sur l'égalité, ainsi que le type de discrimination vécue.

L'illustration 3 illustre le nombre de personnes actives en Suisse qui se sont déjà senties discriminées en raison de leur sexe.

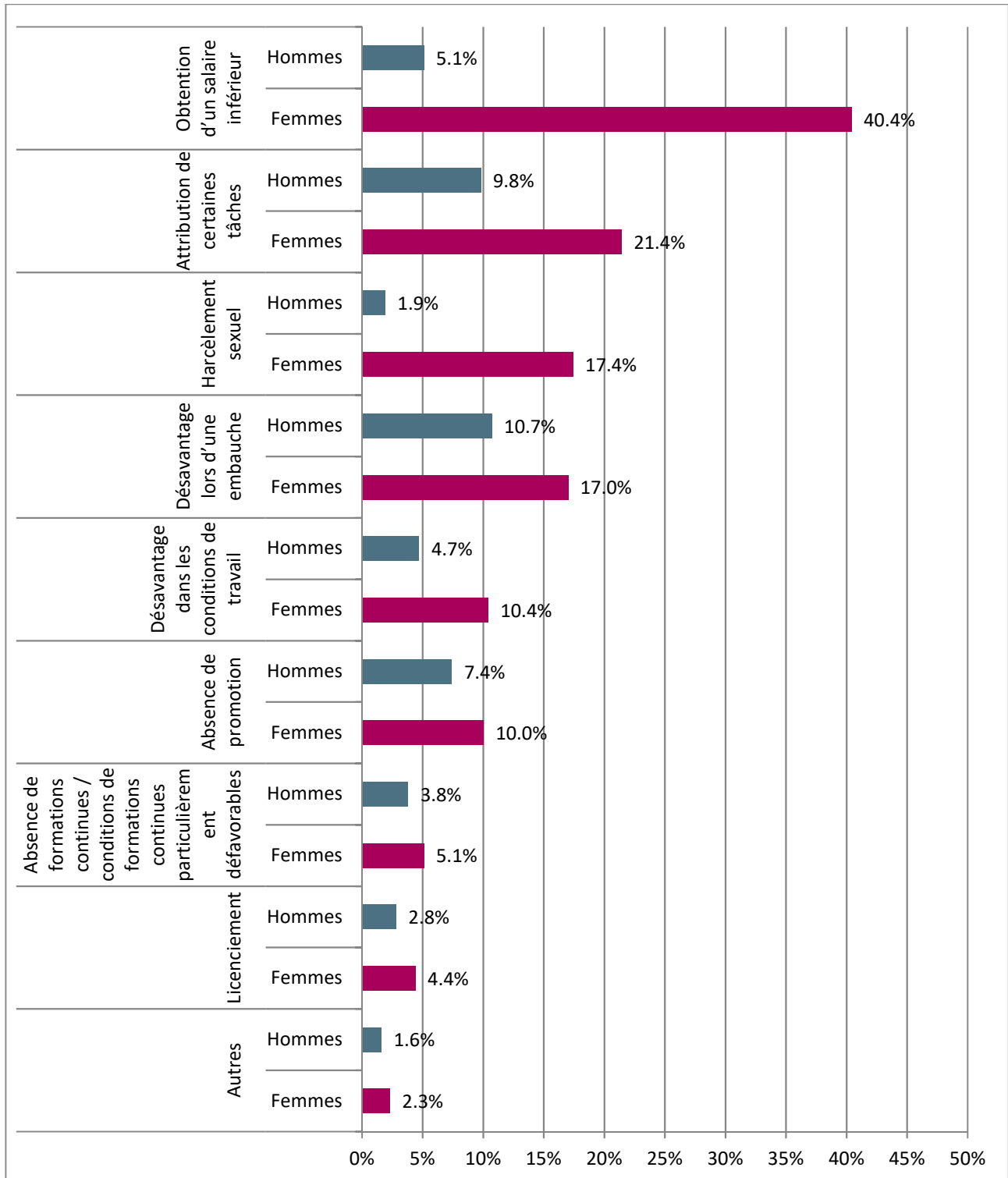
Illustration 3: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé·e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (N=1851)



Plus de la moitié (57%) des personnes actives en Suisse se sont déjà senties discriminées au travail en raison de leur sexe. Les femmes sont nettement plus souvent concernées (71%) que les hommes (43%).

A cet égard, les différentes discriminations interdites par la loi sur l'égalité sont plus ou moins répandues, comme le montre l'illustration 4.

Illustration 4: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé-e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (par sexe, plusieurs réponses possibles, N=1850-1852)



40% des femmes pensent déjà avoir personnellement vécu une discrimination salariale du fait de leur sexe.

Les discriminations rapportées par les femmes portent le plus souvent sur le salaire (40%), puis sur la répartition des tâches (21%); le harcèlement sexuel et les discriminations à l'embauche arrivent en troisième et quatrième positions (17%). Les hommes affirment le plus souvent avoir été discriminés à l'embauche (11%), dans la répartition

des tâches (10%) et lors de promotions (7%). Si l'on s'intéresse en détail à la réponse de loin la plus fréquente, à savoir la discrimination salariale pour les femmes, divers constats s'imposent.

Concernant le *secteur*, on observe que les femmes qui travaillent dans le domaine «Administration publique, défense, assurances sociales et éducation» signalent moins souvent (28%) des expériences de discrimination salariale que les femmes actives dans d'autres secteurs (42% en moyenne).

Les femmes des *régions* Suisse centrale (51%) et Suisse orientale (49%) rapportent plus souvent des expériences de discrimination salariale que les femmes du Tessin (26%), de la région lémanique (35%) et de l'Espace Mittelland (36%).

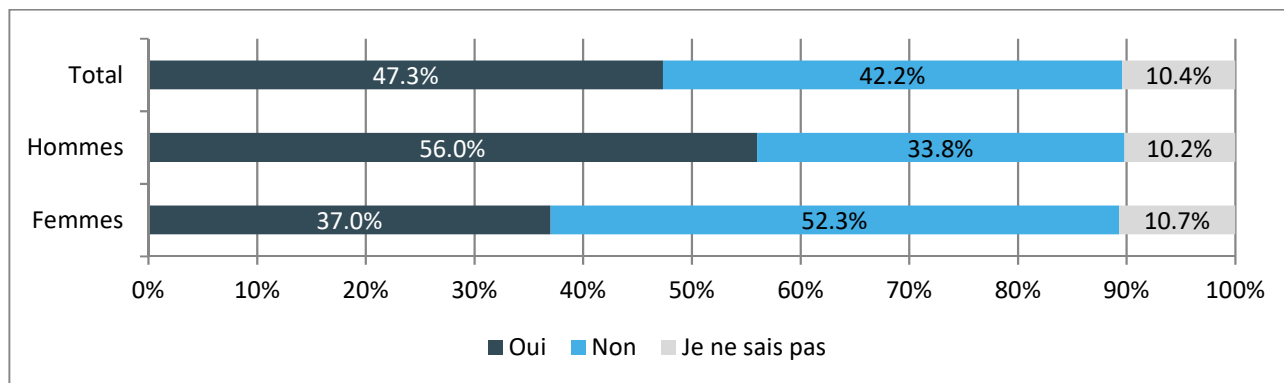
Les femmes ayant un *taux d'occupation* compris entre 51% et 90% signalent plus souvent des discriminations salariales que les femmes employées à plein temps (39%) ou travaillant au maximum à 20% (23%).

Concernant la *taille de l'entreprise* et la *position dans l'entreprise*, on ne relève pas d'écarts significatifs dans les expériences de discrimination salariale. Seulement les apprenties et les stagiaires perçoivent moins souvent des discriminations salariales que les femmes occupant d'autres postes dans l'entreprise.

2.3 Perception de l'égalité salariale et de la discrimination salariale

Illustration 5 L'illustration 5 présente la perception des personnes actives en Suisse concernant l'inscription de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans la loi.

Illustration 5: Pensez-vous que le principe «un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale» est ancré dans la loi en Suisse? (N=1849)



Par ailleurs, plus de la moitié des personnes actives ne savent pas que le principe «un salaire égal pour un travail de valeur égale» est ancré dans la loi.

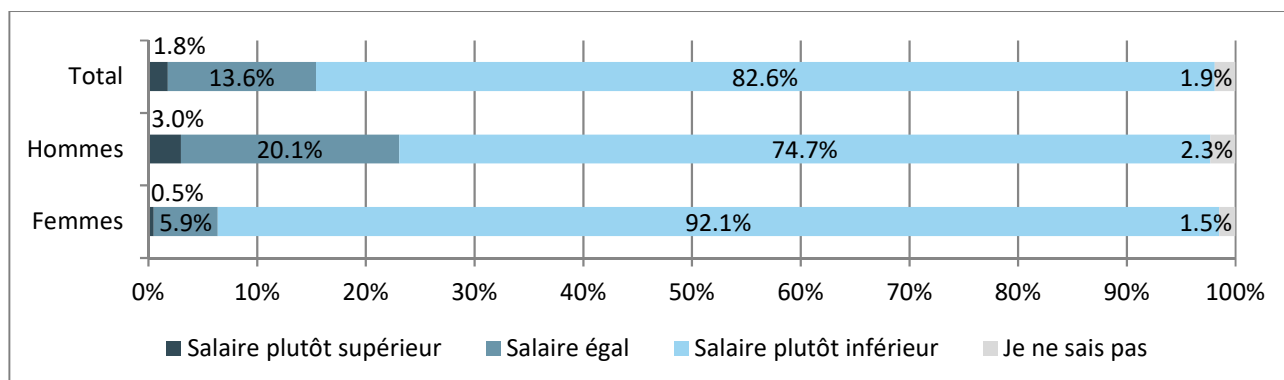
Si l'on examine les réponses en fonction du **sexe**, on constate l'écart suivant: 56% des hommes et 37% des femmes répondent que le principe d'égalité salariale est inscrit dans la loi.

Bien que les réponses en Suisse concernent exclusivement la population active, la connaissance de l'ancrage légal du principe «un salaire égal pour un travail de valeur égale» peut être considérée comme plutôt élevée en Suisse par rapport à d'autres pays européens. Dans le sondage réalisé auprès de la population adulte d'Etats membres de l'UE, 26% des participant·e·s indiquaient que l'égalité salariale était ancrée dans la loi (Eurobaromètre 465, 2017, p. 8). L'égalité salariale est pourtant ancrée dans la loi dans tous les pays de l'Eurobaromètre.

2.3.1 Egalité salariale en général

Illustration 6 L'illustration 6 présente la perception générale des personnes actives en Suisse concernant l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Illustration 6: D'après vous, pour un travail égal ou de valeur égale, les femmes perçoivent-elles en Suisse un salaire plutôt supérieur, plutôt inférieur ou égal à celui des hommes? (N=1850)



Plus de huit personnes actives sur dix en Suisse sont d'avis que l'inégalité salariale existe au détriment des femmes.

Les **femmes** (92%) sont plus nombreuses que les **hommes** (75%) à estimer qu'elles subissent une inégalité salariale.

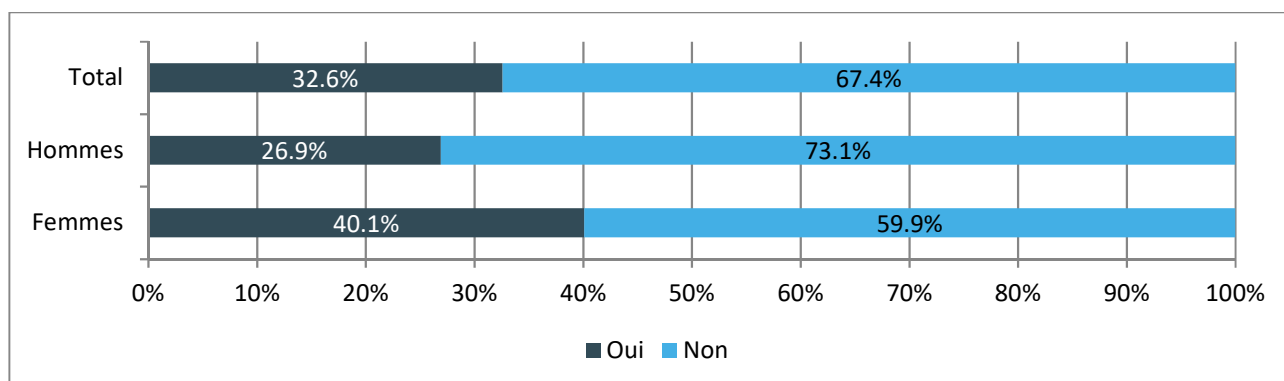
Les personnes sans **formation** jugent un peu plus souvent qu'il existe une égalité de salaire entre femmes et hommes.

Par ailleurs, on distingue des écarts selon l'**âge**: les personnes âgées de 40 à 49 ans (17%) croient un peu plus souvent en l'égalité salariale que les participant·e·s plus jeunes (13%) et surtout plus âgé·e·s (11%).

2.3.2 Discrimination salariale dans son entreprise / sur son lieu de travail

Illustration 7 L'illustration 7 présente la part des salarié·e·s qui perçoivent une discrimination salariale au sein de leur entreprise.

Illustration 7: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (N=1851)



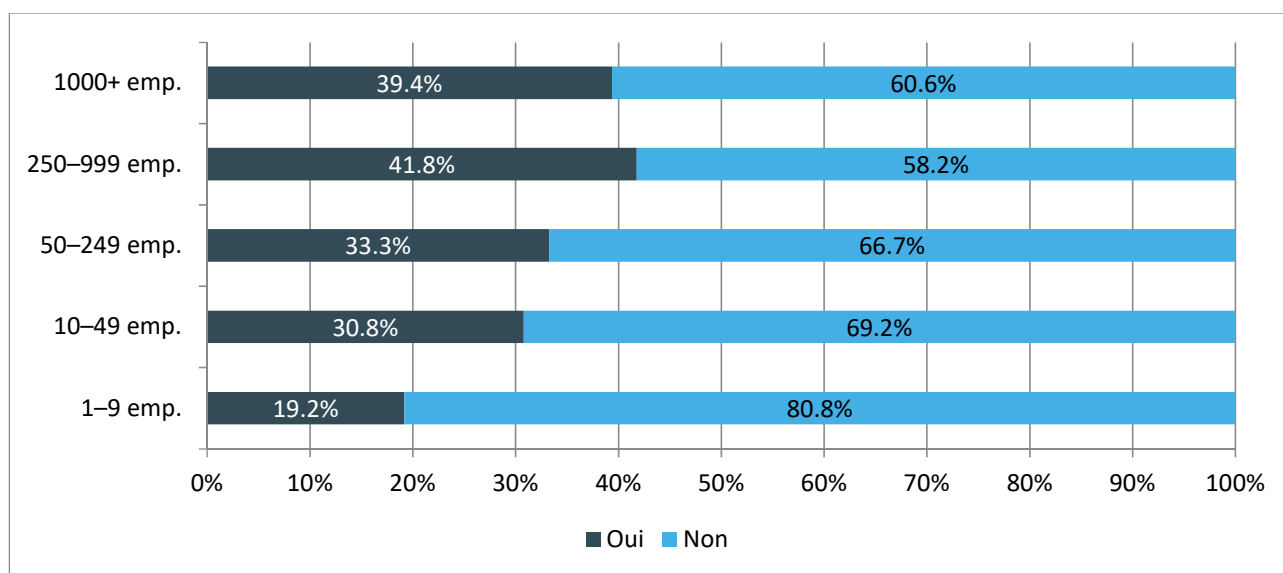
Un tiers des personnes actives en Suisse soupçonnent une discrimination salariale au sein de leur entreprise.

L'observation selon le **sexe** montre que les femmes soupçonnent plus souvent (40%) une discrimination salariale dans leur entreprise que les hommes (27%).

Concernant les secteurs, les femmes soupçonnent le plus souvent une discrimination salariale dans le *bâtiment* (58) et les hommes, dans l'*hôtellerie-restauration* (50%)². Par ailleurs, les deuxième et troisième secteurs cités par les femmes comme les hommes concernant les soupçons de discrimination salariale au sein de son entreprise sont l'*artisanat/fabrication de marchandises* (femmes 58%, hommes 37%) et l'*information/communication* (femmes 55%, hommes 33%). Les secteurs les moins souvent mentionnées sont l'*administration publique, la défense, les assurances sociales et l'éducation/enseignement* (femmes 30%, hommes 15%), ainsi que la *fourniture de prestations libérales, scientifiques et techniques* (femmes 33%, hommes 16%).

Par ailleurs, on constate un lien entre les soupçons de discrimination salariale et la *taille de l'entreprise* (Illustration 8).

Illustration 8: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par taille d'entreprise, N=1574)

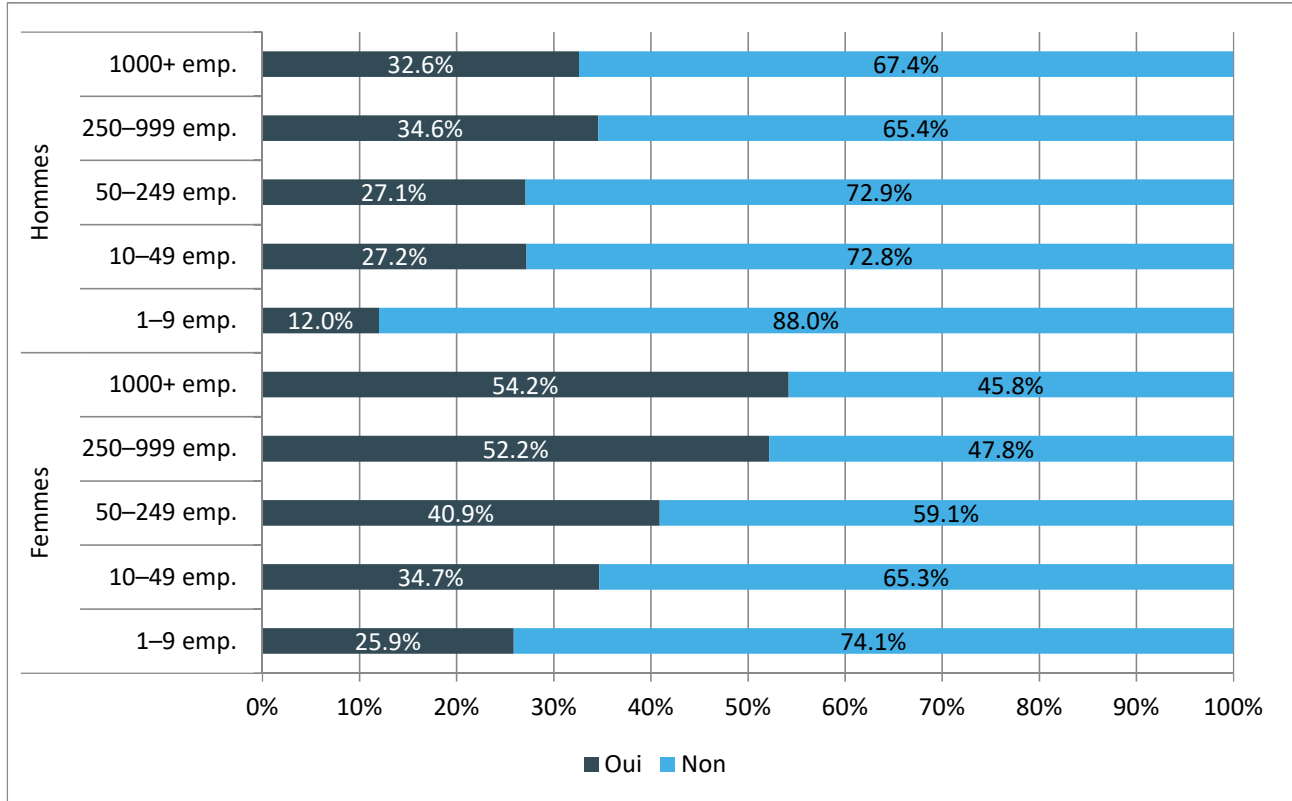


Plus l'entreprise est grande, plus les personnes interrogées sont nombreuses à y soupçonner une discrimination salariale: dans les entreprises de moins de 10 salarié·e·s, ces soupçons sont partagés par 19% des participant·e·s, contre environ 30% dans les sociétés de taille moyenne (10 à 249 salarié·e·s) et environ 40% pour les grandes entreprises (au moins 250 personnes).

² La part dans l'échantillon est toutefois très réduite: on parle ici de seulement 13 hommes.

Par ailleurs, si l'on examine les soupçons de discrimination salariale selon la *taille de l'entreprise* en établissant une *distinction selon le sexe*, on obtient le tableau suivant (illustration Illustration 99).

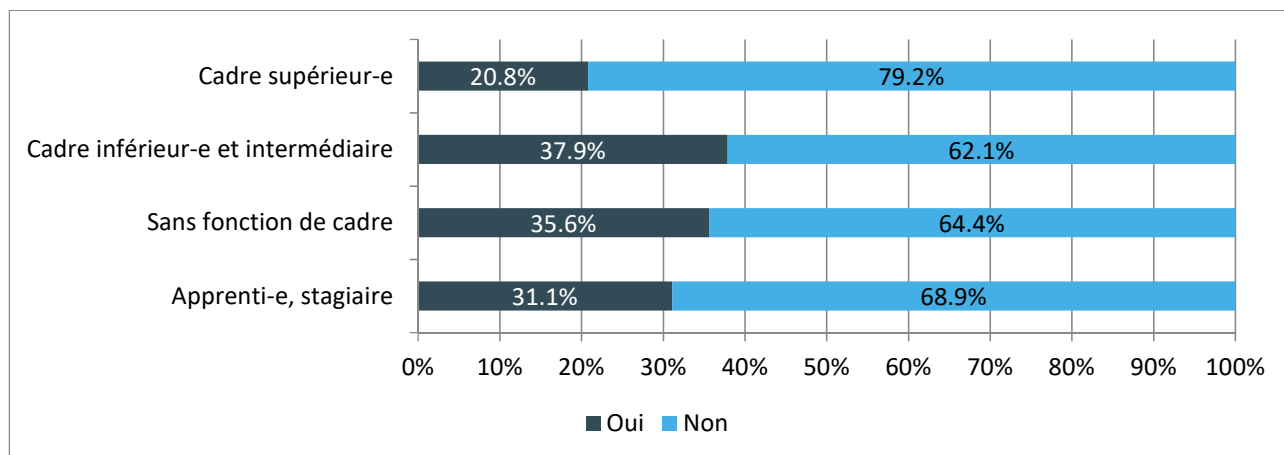
Illustration 9: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par taille d'entreprise et par sexe, N=1574)



Plus l'entreprise est grande, plus il est fréquent que les femmes y soupçonnent une discrimination salariale (plus de 1000 salarié·e·s: 54%). Dans les grandes entreprises, les hommes aussi estiment plus souvent que la discrimination salariale est bien présente. Cependant, les soupçons des hommes sont plus fréquents dans le deuxième groupe de tailles d'entreprise (250 à 999 salarié·e·s: 35%).

L'illustration Illustration 1010 présente les soupçons de discrimination salariale dans l'entreprise des personnes interrogées selon la *position occupée*.

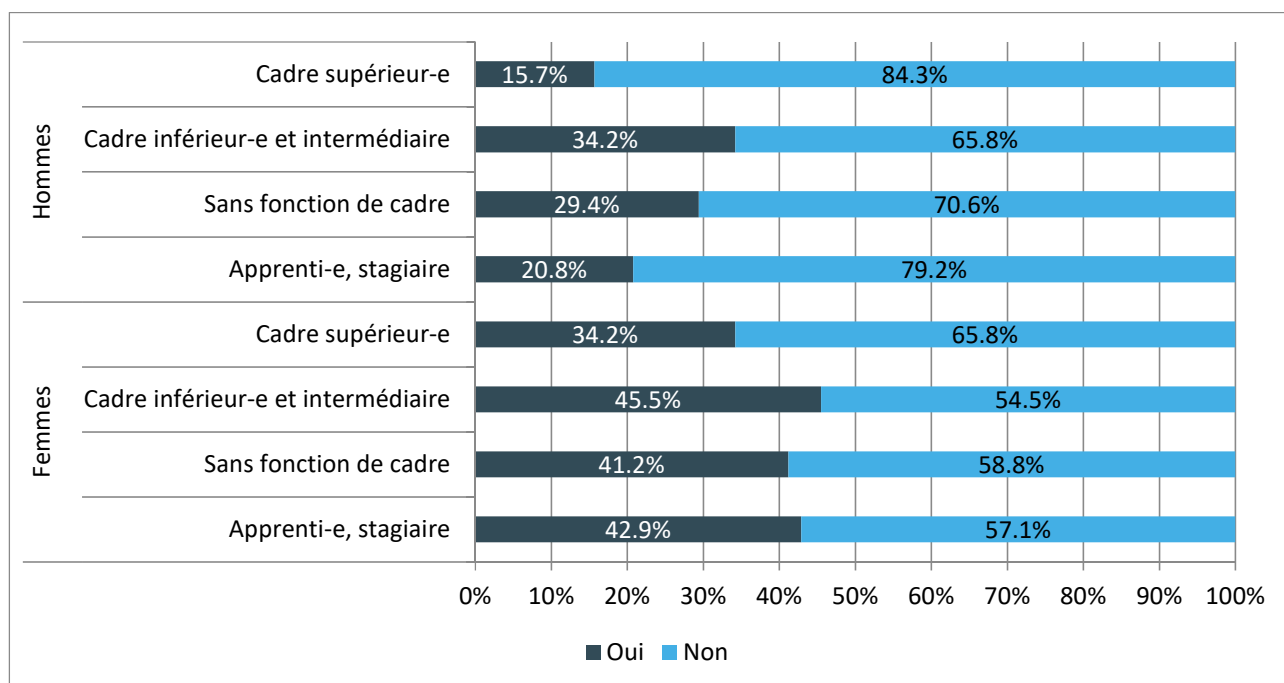
Illustration 10: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par position dans l'entreprise, N=1426)



La part des personnes exprimant des soupçons de discrimination salariale dans leur entreprise diffère aussi en fonction de la *position occupée dans l'entreprise*. On remarque que la discrimination salariale interne à l'entreprise est le plus souvent soupçonnée par les cadres inférieur·e·s et intermédiaires, et le moins souvent par les cadres supérieur·e·s.

Par ailleurs, si l'on examine les soupçons de discrimination salariale selon la *position dans l'entreprise* en établissant une *distinction par sexe*, on obtient le tableau suivant (illustration 11):

Illustration 11: Avez-vous déjà soupçonné l'existence d'une discrimination salariale dans votre entreprise? (par sexe et par position dans l'entreprise, N=1426)



Parmi les hommes, ce sont surtout les cadres inférieurs et intermédiaires (34%) ainsi que les salariés sans fonction d'encadrement (29%) qui soupçonnent une la discrimination salariale. au sein de leur entreprise Les cadres

supérieurs sont moins nombreux à avoir de tels soupçons (16%). De même, parmi les femmes, celles qui occupent des fonctions d'encadrement supérieur (34%) sont moins nombreuses à faire état de soupçons

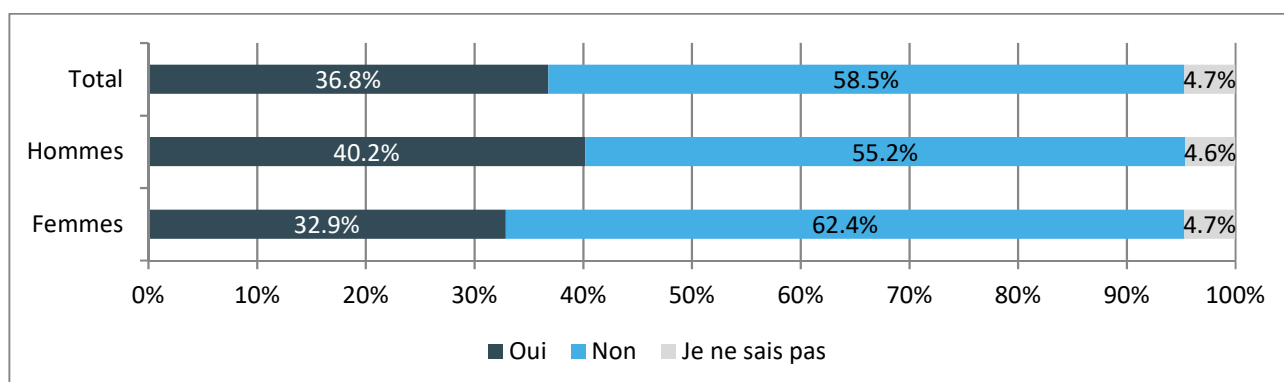
Parmi les femmes, les soupçons d'inégalité salariale au sein de son entreprise sont relativement élevés et présentent peu de différences, à l'exception des cadres supérieures. Chez les hommes, le soupçon diffère plus fortement selon le niveau hiérarchique.

2.4 Mesures mises en œuvres pour réduire l'inégalité salariale dans son entreprise

Les paragraphes suivants montrent dans quelle mesure les conditions et dispositifs d'encouragement de l'égalité salariale dans l'entreprise sont répandues dans le monde du travail suisse, selon les personnes actives interrogées.

L'illustration Illustration 1212 présente la part de personnes actives en Suisse qui connaissent le salaire de leurs collègues travaillant dans la même entreprise.

Illustration 12: Connaissez-vous les salaires de vos collègues directs dans votre entreprise? (par sexe, N=1852)



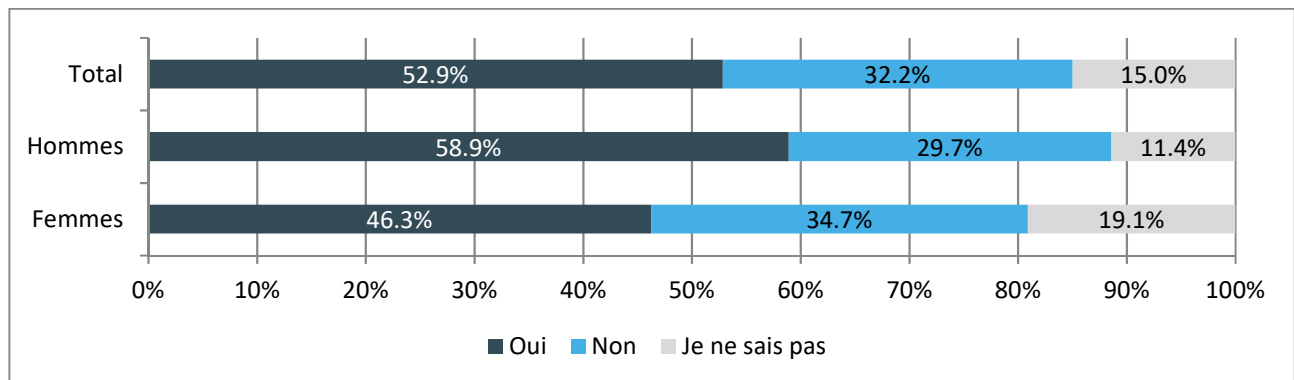
Près de quatre personnes actives sur dix en Suisse affirment connaître les salaires de leurs collègues. Cela concerne davantage les hommes (40%) que les femmes (33%).

Concernant la *taille de l'entreprise*, on relève que les salarié·e·s sont plus nombreux à connaître les salaires de leurs collègues dans les petites sociétés (jusqu'à 9 personnes, 56%) que dans les grandes (entre 30 et 33%).

Par rapport à l'Union européenne, où en moyenne seulement 22% des participant·e·s disent connaître les salaires de leurs collègues, les résultats du présent sondage (37%) peuvent être considérés comme élevés (Eurobaromètre 465, 2017, p. 11).

L'illustration 1313 présente le nombre de personnes actives en Suisse qui jugent le système de salaires de leur entreprise transparent.

Illustration 13: Existe-t-il un système de salaires clairement compréhensible dans votre entreprise? (N=1852)

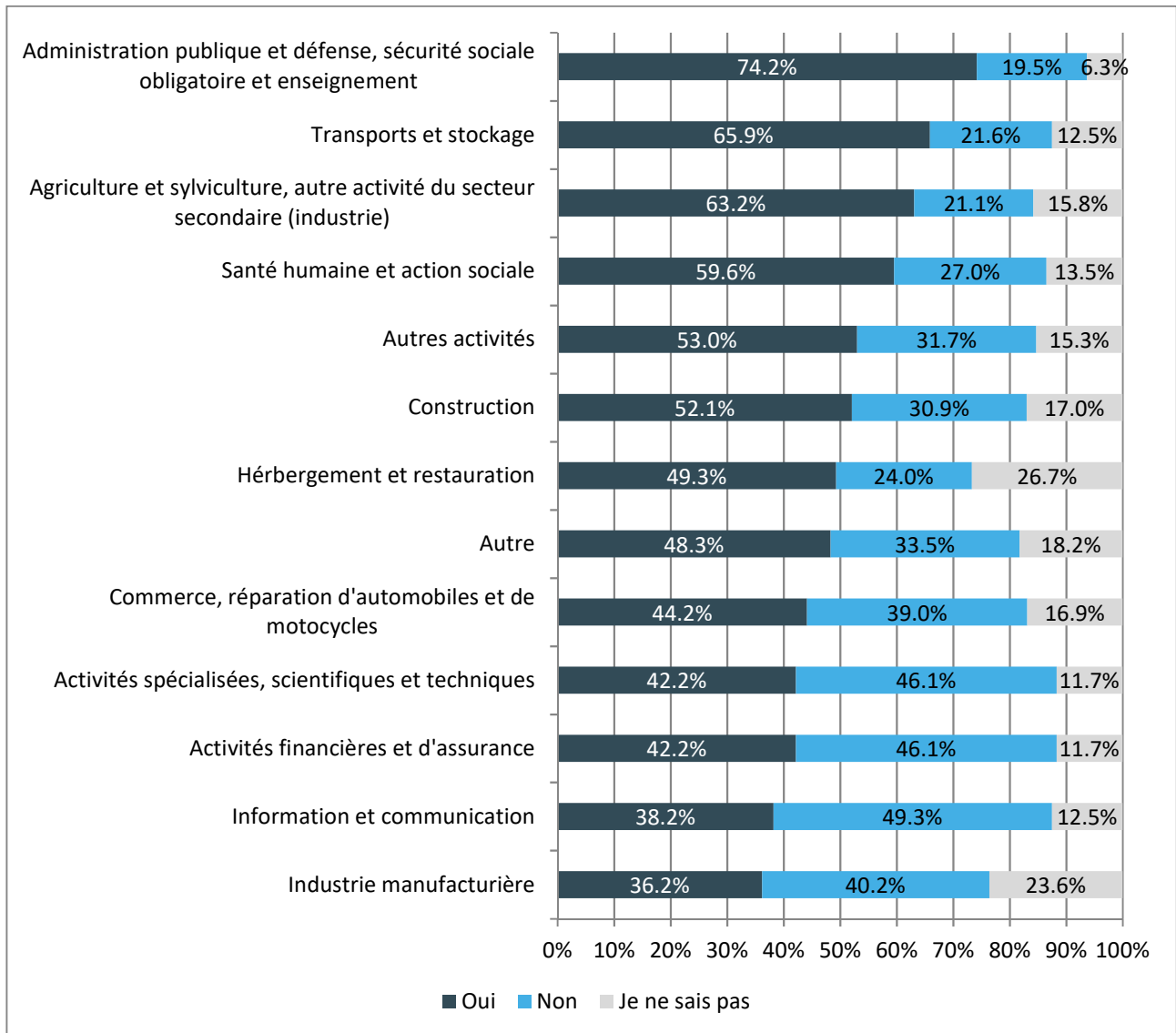


Plus de la moitié des personnes actives en Suisse signalent un système de salaires transparent dans leur entreprise. Cela concerne davantage les hommes (59%) que les femmes (46%).

Concernant la *taille de l'entreprise*, on constate que les collaboratrices/collaborateurs des petites sociétés signalent le plus souvent (65%) un système salarial compréhensible.

L'illustration Illustration 1414 révèle des écarts parfois considérables dans ce domaine au sein des différents *secteurs*.

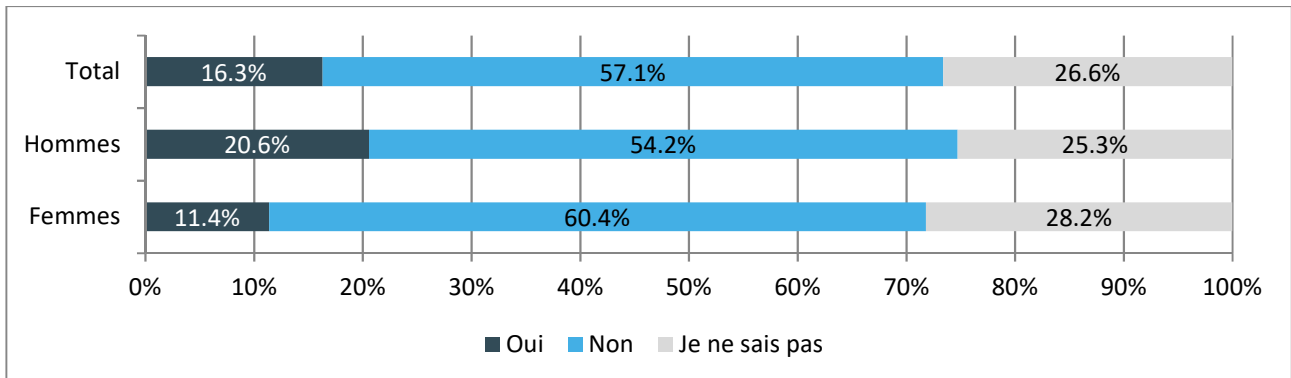
Illustration 14: Existe-t-il un système de salaires clairement compréhensible dans votre entreprise? (par secteur, N=1848)



La mention d'un système de salaires clairement compréhensible dans l'entreprise est la plus fréquente parmi le personnel de l'administration publique, ainsi que parmi les personnes travaillant dans les secteurs des transports et de l'agriculture ou autres activités industrielles (63 à 74%). Elle est en revanche la plus rare dans les secteurs de l'information/communication ainsi que dans l'industrie manufacturière/fabrication de marchandises (36 à 38%).

L'illustration Illustration 1515 présente la part des personnes actives signalant que des analyses salariales ont déjà été effectuées dans leur entreprise.

Illustration 15: Votre entreprise a-t-elle déjà effectué des analyses salariales? (N=1852)



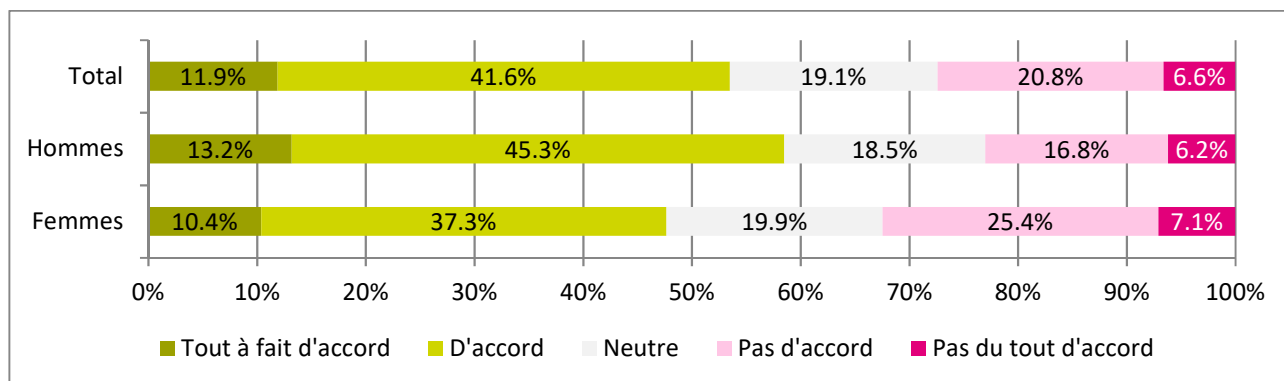
16% des personnes actives en Suisse indiquent que des analyses de salaires ont déjà été effectuées dans leur entreprise. Ces réponses sont plus fréquentes chez les hommes (21%) que chez les femmes (11%).

Concernant la *taille de l'entreprise*, on observe que les salarié·e·s de petites sociétés (jusqu'à 9 personnes et de 10 à 49 personnes) sont les plus rares à rapporter la réalisation d'analyses salariales au regard de l'égalité.

2.5 Satisfaction à l'égard du salaire et négociation salariale

Dans quelle mesure les personnes interrogées sont-elles satisfaites de leur rémunération, et ont-elles déjà négocié leur salaire? L'illustration 16 présente les réponses à cette double question.

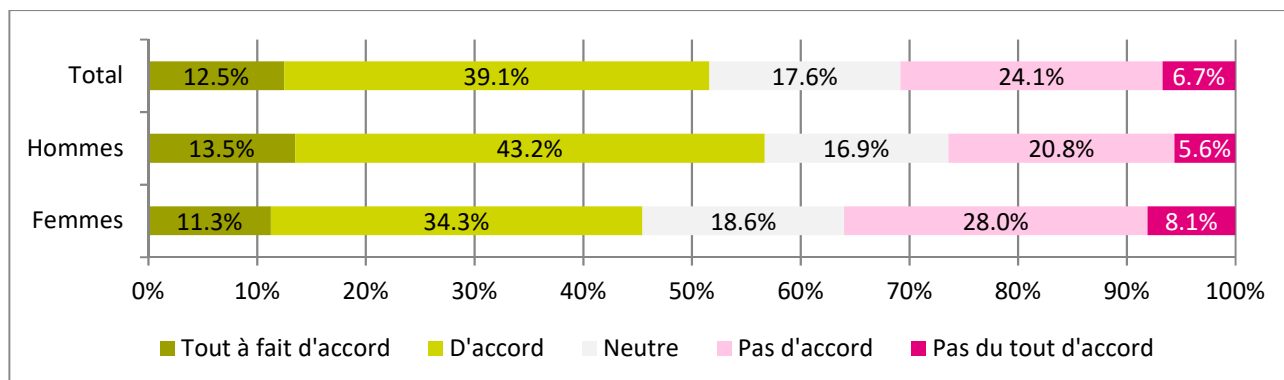
Illustration 16: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante: «Je suis satisfait·e de mon salaire»? (N=1837)



Les femmes sont globalement moins satisfaites de leur salaire que les hommes.

L'illustration 17 montre dans quelle mesure le salaire obtenu est jugé adéquat par rapport à la prestation fournie.

Illustration 17: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la phrase suivante: «Mon salaire correspond à mes performances personnelles»? (N=1824)



Plus d'une femme sur trois et un homme sur quatre estiment que leur salaire ne correspond pas à leurs performances.

Au total, 31% des personnes actives de Suisse jugent que leur salaire ne correspond pas à leurs performances personnelles. Cette valeur est plus élevée chez les femmes (36%) que chez les hommes (26%).

Les analyses attestent un *lien entre les systèmes de salaires transparents et la perception du salaire personnel*:

Illustration 18: Lien entre un système de salaires transparent et la satisfaction salariale

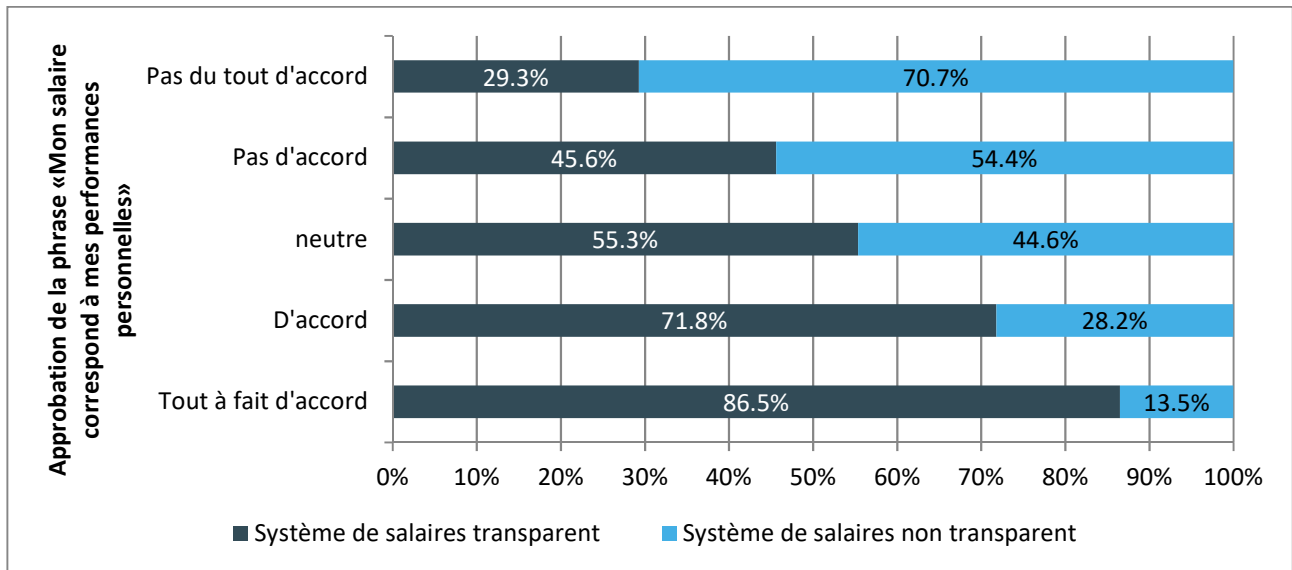
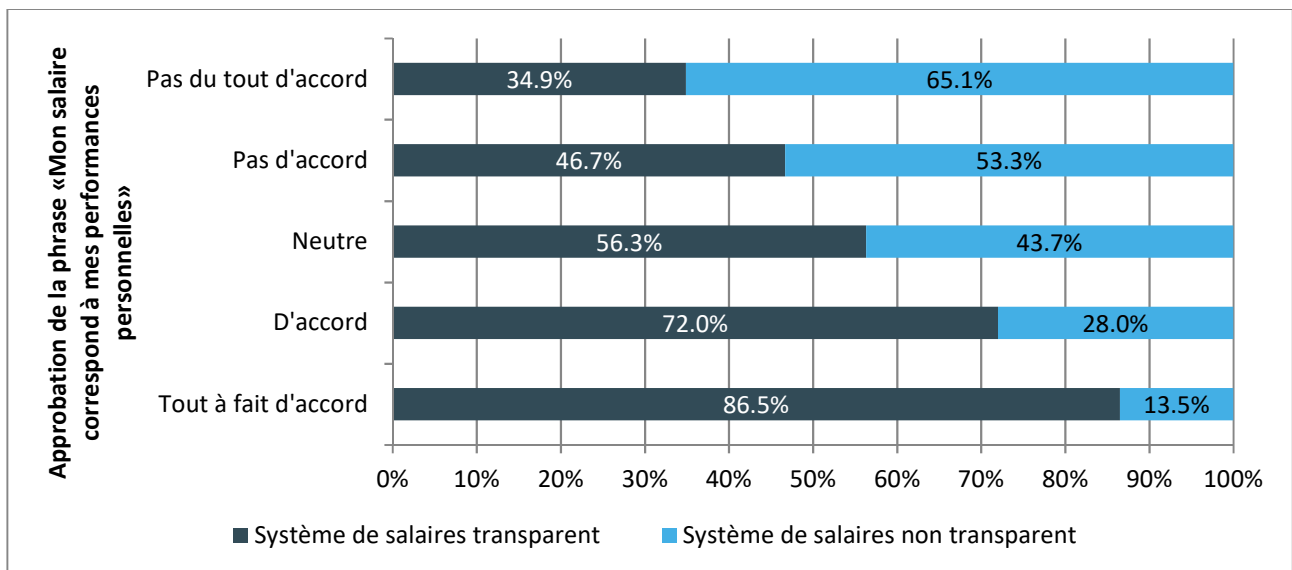


Illustration 19: Lien entre un système de salaires transparent et la perception d'un salaire correspondant aux performances (N= 1576, 262 «Je ne sais pas»)

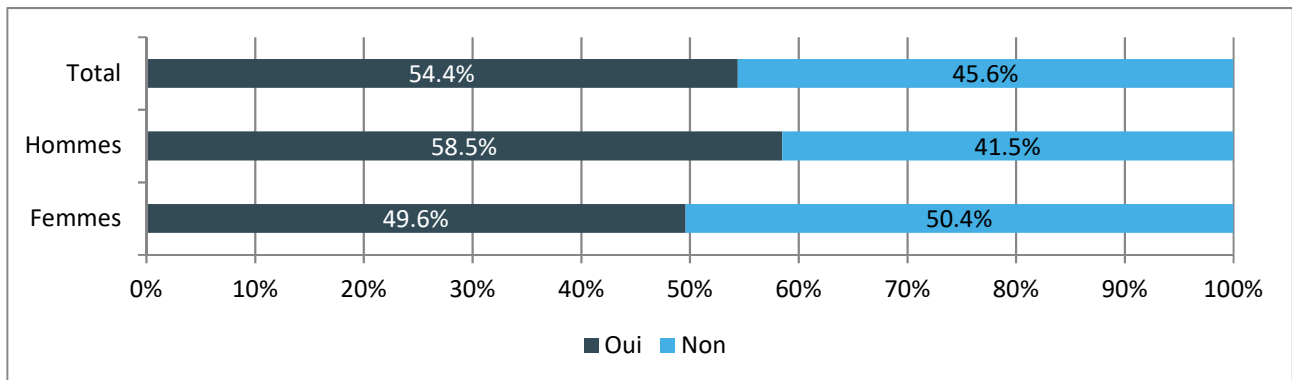


Les personnes évoluant dans une entreprise qui possède un système salarial transparent sont plus satisfaites de leur salaire et estiment plus souvent que leur rémunération correspond à leurs performances. Cet effet positif d'un système salarial transparent sur l'évaluation de l'adéquation du salaire est encore plus fort chez les femmes que chez les hommes.

Parmi les employé·e·s pleinement satisfait·e·s de leur rémunération, 87% déclarent que leur entreprise dispose d'un système salarial transparent. Parmi celles et ceux qui ne sont pas du tout satisfait·e·s de leur salaire, 29% travaillent dans une entreprise dépourvue de système de salaires transparent.

L'illustration Illustration 20 présente le nombre de personnes actives en Suisse qui ont déjà négocié leur salaire.

Illustration 20: Avez-vous déjà négocié votre salaire? (N=1813)

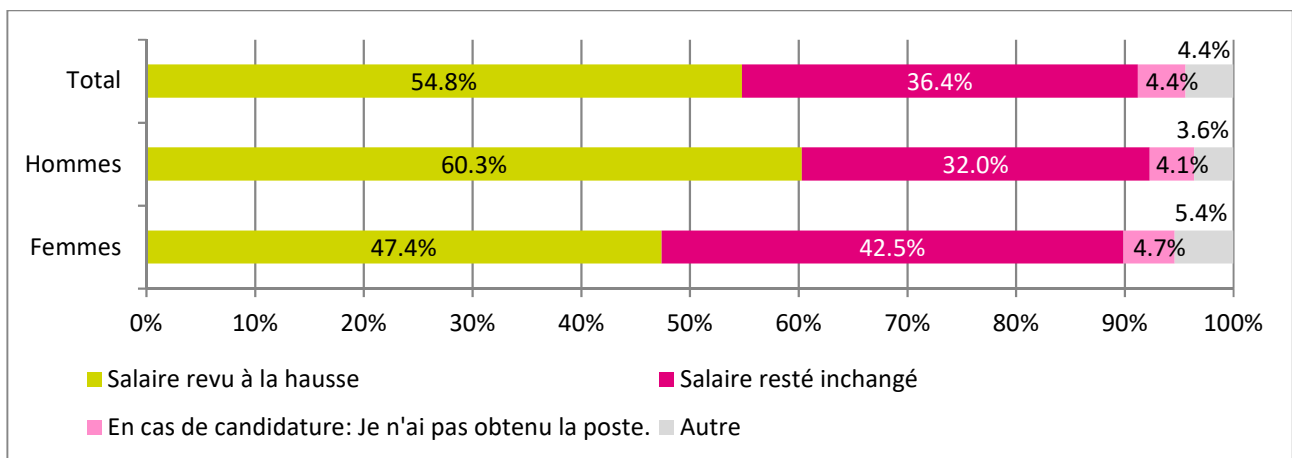


Près de six hommes sur dix et cinq femmes sur dix ont déjà négocié leur salaire.

Globalement, plus de la moitié de la population active de Suisse a déjà négocié son salaire, les hommes étant plus nombreux dans ce cas que les femmes.

L'illustration 21 ci-après montre la part de personnes pour lesquelles la négociation salariale s'est révélée fructueuse.

Illustration 21: Quel a été le résultat des négociations? (N=961)



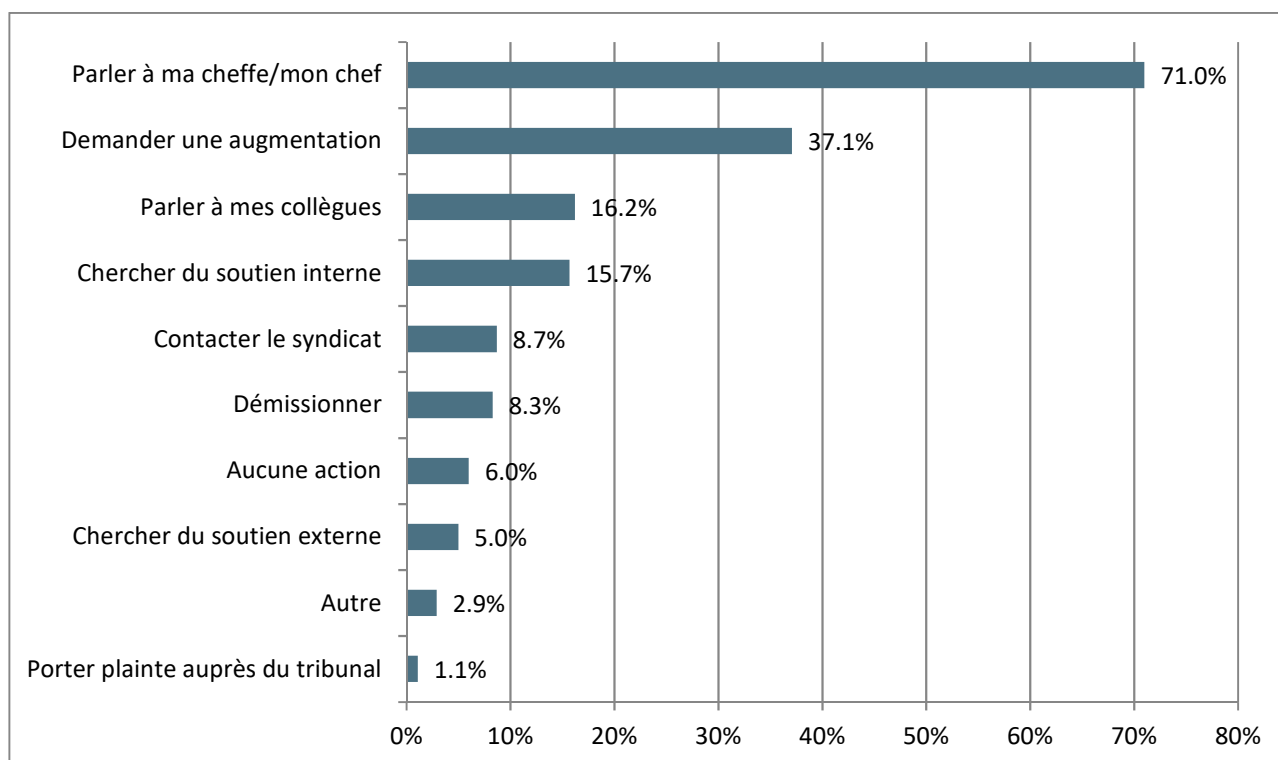
Les femmes ont eu moins de réussite dans les négociations salariales que les hommes.

Pour les hommes, le salaire a été augmenté dans 60% des cas, contre 47% pour les femmes. 4,7% de celles-ci et environ 4,1% des hommes ont négocié leur salaire sans succès lors de la procédure de candidature. Parmi les personnes ayant négocié leur salaire mais n'ayant pas été embauchées par la suite, on ne relève pas d'écart en fonction du sexe.

2.6 Possibilités d'actions individuelles face à la discrimination salariale

Un autre thème important de l'enquête concernait les possibilités d'actions que les personnes actives en Suisse perçoivent face à la discrimination et à l'inégalité salariales. Les paragraphes suivants mettent d'abord l'accent sur les possibilités d'actions individuelles (illustration 22).

Illustration 22: Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale: comment réagiriez-vous? (plusieurs réponses possibles, N=1852)

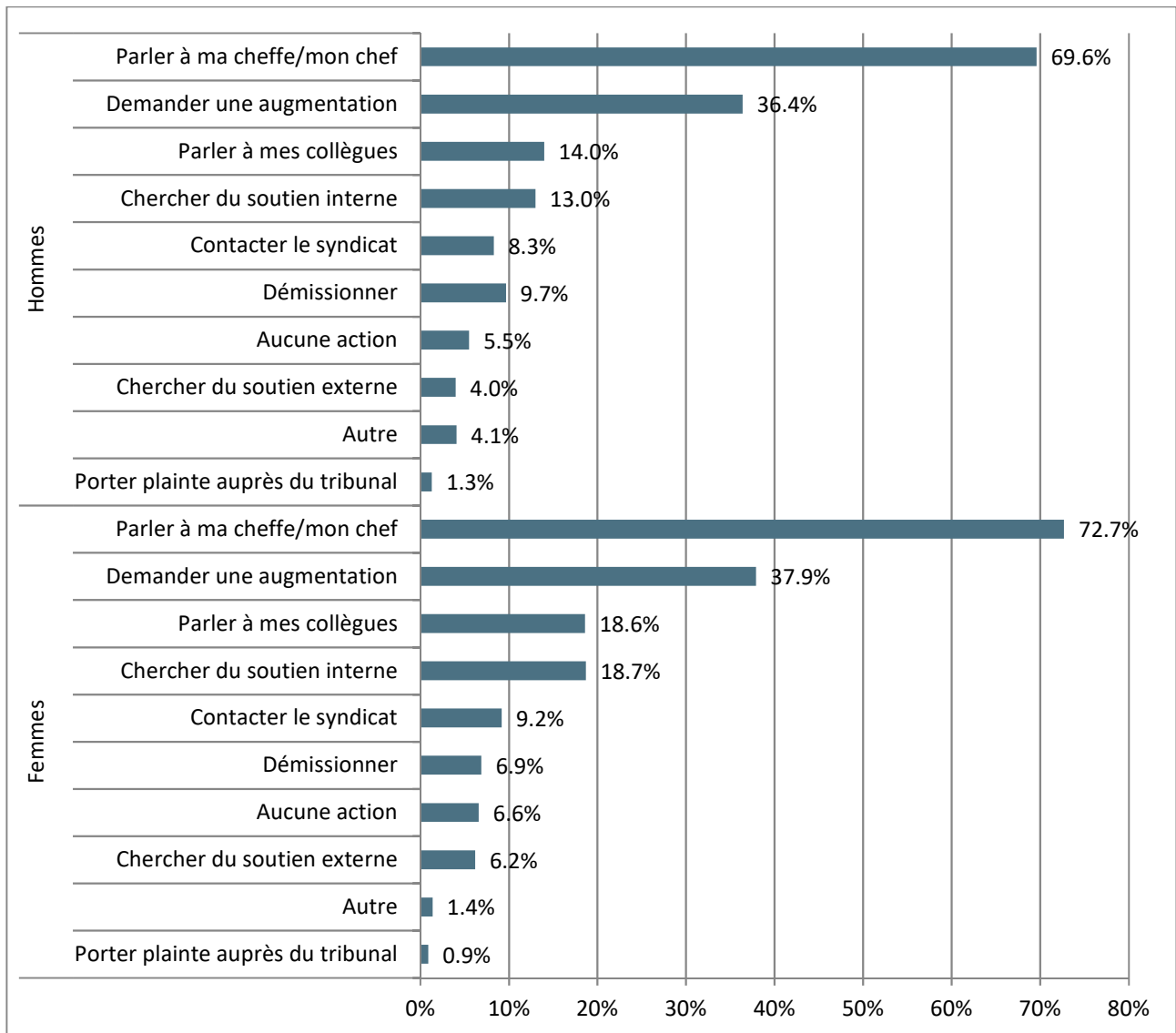


La majorité des salarié·e·s de Suisse considèrent l'entretien direct avec leur responsable hiérarchique (71%) et la demande d'augmentation de salaire (37%) comme les possibilités d'action les plus pertinentes en cas de discrimination salariale. Le dépôt d'une plainte auprès du tribunal est très rarement évoqué (1,1%).

Dans la catégorie «Autres» (2,9%), les personnes sondées ont formulé des possibilités d'actions supplémentaires. Celles-ci étaient, à parts sensiblement égales, l'amélioration personnelle (*self-improvement*: amélioration des performances, formation continue) et la vérification des motifs individuels des différences salariales.

L'illustration Illustration 2323 présente l'approbation des différentes possibilités d'actions individuelles en fonction du sexe.

Illustration 23: Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale: comment réagiriez-vous? (par sexe, plusieurs réponses possibles, N=1851)



Les hommes et les femmes envisagent des possibilités d'actions similaires face à la perception d'une discrimination salariale. Les femmes citent un peu plus souvent que les hommes la recherche d'un soutien interne ou externe, ou l'évocation du sujet avec des collègues. De leur côté, les hommes mentionnent un peu plus souvent la démission.

2.7 Mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Afin de déterminer l'importance que les personnes actives en Suisse accordent à l'amélioration de l'égalité salariale, ainsi que les mesures qui sont envisagées pour cela, le questionnaire procédait en deux étapes: avec une question ouverte sur ce qui peut être fait en général pour lutter contre l'inégalité salariale, puis une question fermée sur différentes mesures concrètes faisant l'objet de débats publics.

2.7.1 Question ouverte concernant l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Près des deux tiers des personnes interrogées (64%) ont répondu à la question concernant ce qui peut être fait «en général» pour lutter contre l'inégalité salariale. Au total, 11% des sondé·e·s se sont exprimé·e·s contre la nécessité de mesures.

L'éventail de propositions évoquées est large, recouvrant les domaines juridiques, du droit du travail et de l'entreprise, mais aussi des thèmes indirectement associés à l'égalité salariale tels que la conciliation vie privée/vie professionnelle. Les mesures de transparence des salaires, les solutions légales ou encore l'introduction de systèmes salariaux compréhensibles constituent les réponses les plus fréquentes, suivies d'un groupe de propositions visant un même salaire entre femmes et hommes pour une fonction, une formation, une expérience ou une performance identique. Quelques personnes interrogées voient du potentiel dans un «changement culturel» au sens large, regroupant des aspects aussi variés que la revalorisation de «tâches typiquement féminines» et des emplois occupés par les femmes, la sensibilisation des hommes et des responsables hiérarchiques, un système éducatif sensible au genre ou encore le renforcement et l'encouragement des femmes. Certain·e·s participant·e·s souhaitent que des mesures non-étroitement liées au salaire soient envisagées, telles que la flexibilité du temps de travail, la prise en charge extrafamiliale des enfants et le congé parental.

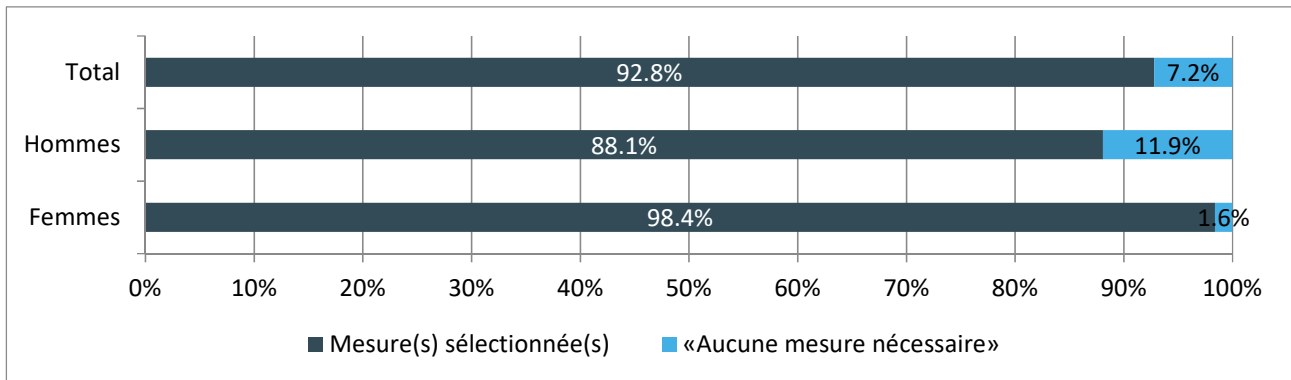
Un petit groupe de sondé·e·s (11%) s'est exprimé contre la nécessité de mesures, avec diverses motivations ; ces personnes sont d'avis qu'il n'existe pas d'écarts salariaux injustifiés, ni donc de besoin d'agir. Ce groupe se compose d'hommes à plus de 80%. Il recommande de ne rien faire ou voit l'égalité salariale comme un sujet relevant de la responsabilité individuelle. La petite minorité de personnes qui se prononce contre des mesures étatiques le fait au nom de la liberté économique.

Au vu du grand nombre et de la diversité des réponses apportées à la question ouverte, on peut conclure que l'égalité salariale est un thème ancré dans l'esprit des personnes actives en Suisse.

2.7.2 Mesures d'encouragement de l'égalité salariale évoquées dans le débat public

La seconde question portait sur l'approbation de huit instruments concrets faisant l'objet de nombreux débats publics. Chacun d'entre eux pouvait être sélectionné comme une mesure jugée pertinente (Illustration 24), et il était aussi possible de choisir l'option «Aucune mesure n'est nécessaire».

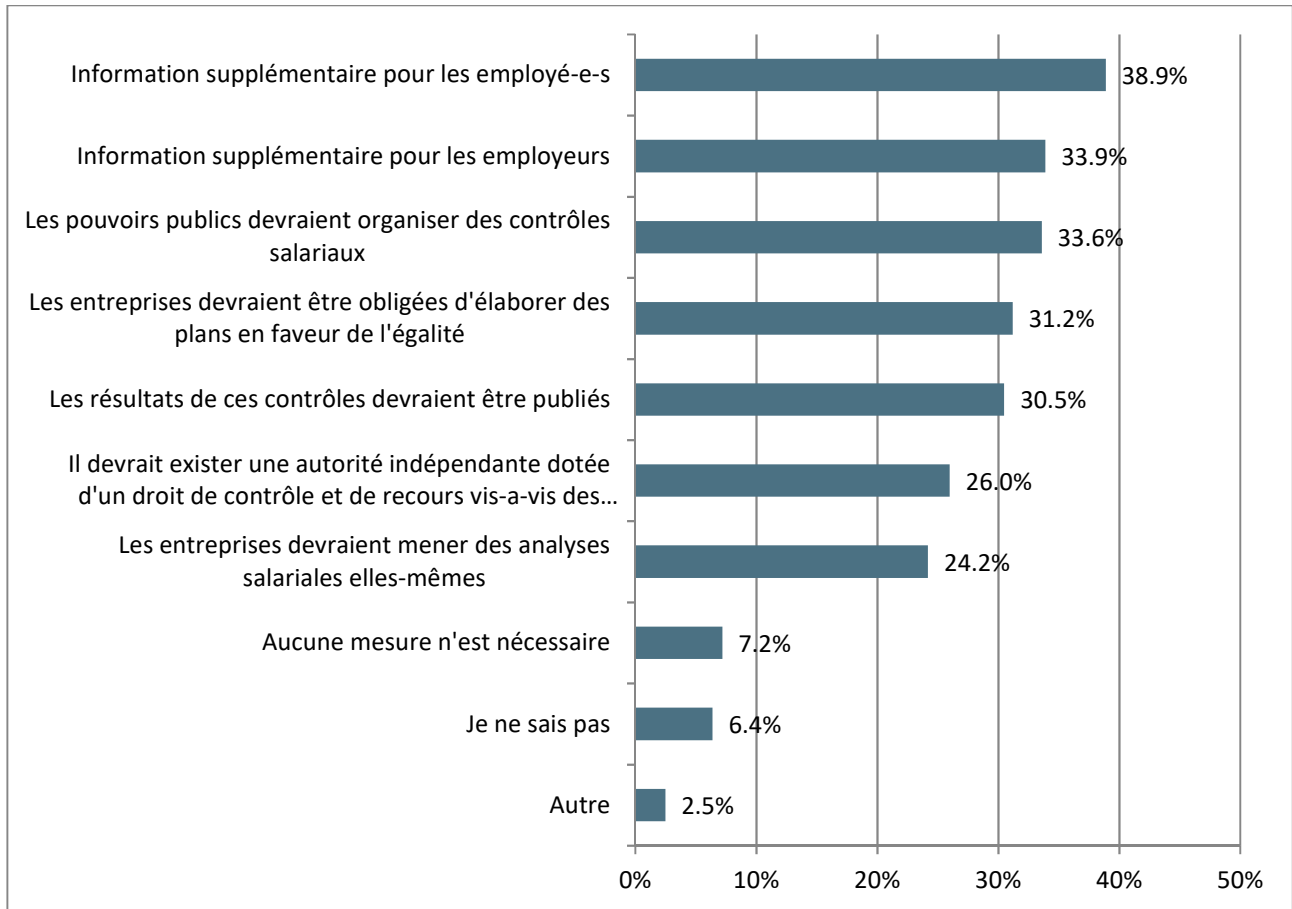
Illustration 24: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour parvenir à l'égalité des salaires? (N=1852)



93% des personnes actives en Suisse s'expriment en faveur de mesures d'amélioration de l'égalité salariale.

Au total, 7,2% des personnes actives interrogés ont répondu qu'aucune mesure n'était nécessaire. On relève toutefois un écart frappant en fonction du sexe: un homme sur huit, mais seulement une femme sur cinquante juge les mesures d'amélioration de l'égalité salariale superflues. Les autres sondé·e·s approuvent au moins l'une des mesures proposées.

Illustration 25: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour parvenir à l'égalité des salaires? (plusieurs réponses possibles, N=1852)



La mesure la plus fréquemment citée pour parvenir à l'égalité salariale est l'amélioration de l'information pour les salarié·e·s (39%), suivie de l'amélioration de l'information pour les employeurs et la réalisation de contrôles par l'Etat (34% chacune).

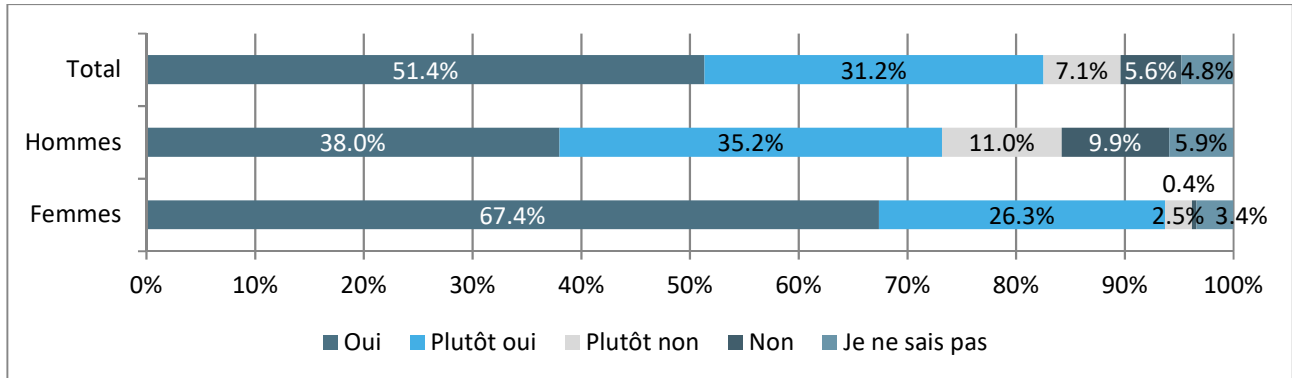
Les contrôles étatiques constituent la deuxième réponse citée par les femmes (43%). 24% des personnes interrogées jugent pertinentes les analyses salariales effectuées par les entreprises elles-mêmes, ce qui en fait la deuxième mesure la moins citée.

2.8 Mise en œuvre de la loi sur l'égalité

La question de savoir si la loi sur l'égalité doit être appliquée de manière plus stricte visait directement la dimension juridique du sujet (illustrations 26 et 27). En mars 2018, un sondage en ligne représentatif réalisé auprès de 300 femmes de Suisse romande (Qualinsight/Bilan, 2018) avait montré que 97% des participantes étaient favorables à une application plus stricte. Les résultats de la présente enquête nationale auprès de femmes et d'hommes vont dans

le même sens. L'illustration Illustration 2626 présente les résultats concernant l'application plus stricte de la loi sur l'égalité en fonction du *sexe*.

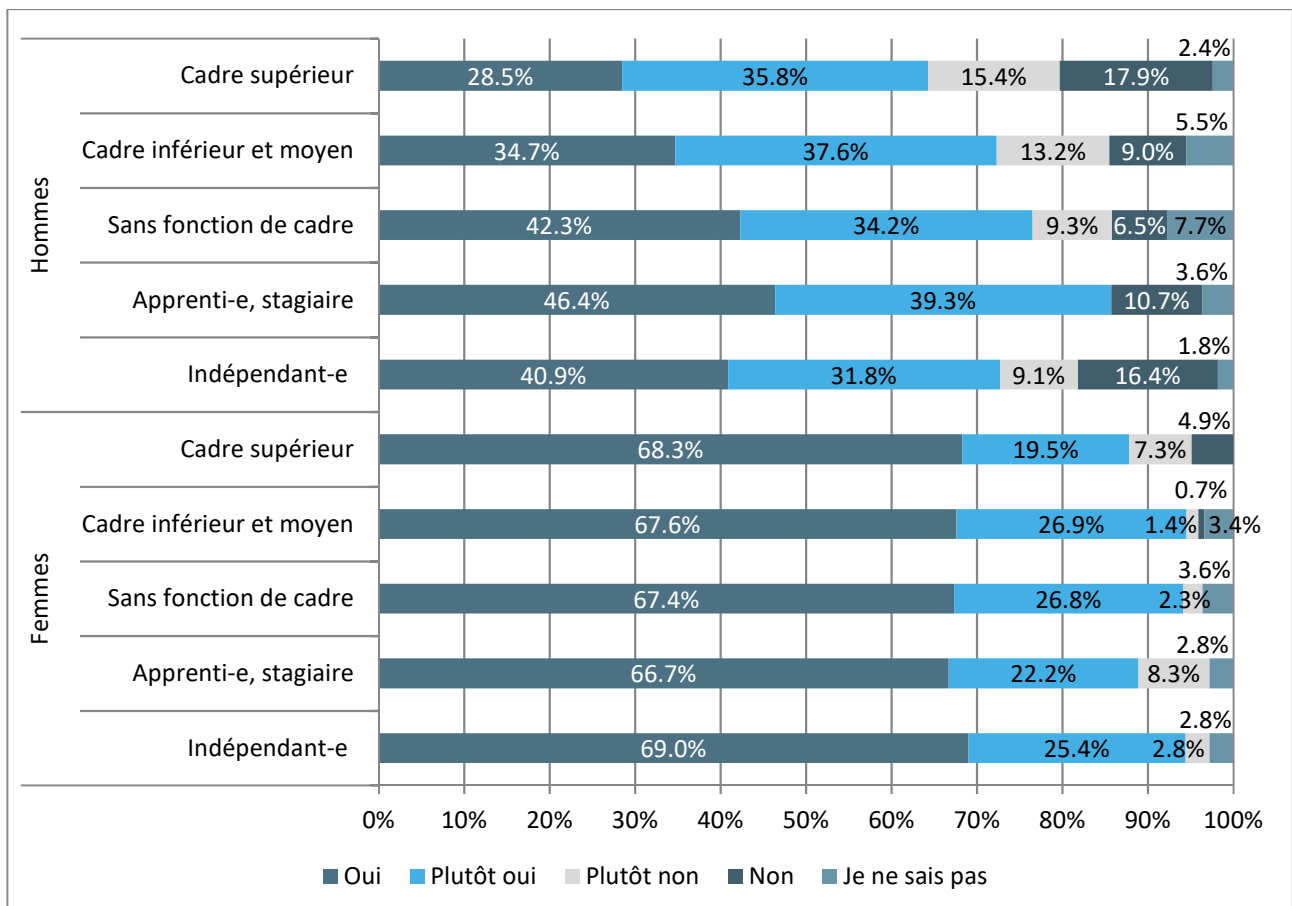
Illustration 26: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (par sexe, N=1852)



Plus de huit personnes actives interrogées sur dix sont favorables à une application plus stricte de la loi sur l'égalité dans le domaine des salaires. Si 94% des femmes se disent favorables à une application (plutôt) plus stricte de la loi, le taux d'approbation chez les hommes s'élève tout de même à 73%.

L'enquête a aussi examiné si l'appréciation d'une application plus stricte de la loi sur l'égalité différait selon le *sexe* et la *position dans l'entreprise* (illustration Illustration 27 27).

Illustration 27: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (selon la position dans l'entreprise et le sexe, N=1851)



On constate que les femmes approuvent largement une application plus stricte de la loi sur l'égalité, indépendamment de leur fonction dans l'entreprise. Chez les hommes, cette approbation diminue à mesure que la position professionnelle augmente (86% chez les apprentis et stagiaires, 64% chez les cadres supérieurs).

2.9 Régions

Les réponses aux principales questions sur l'évaluation et la perception de l'égalité ont été analysées au regard de la répartition par régions économiques. Le tableau 1 présente l'estimation de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans différents domaines selon les régions. Ces dernières ne diffèrent de manière significative qu'en ce qui concerne l'égalité dans la formation.

Tableau 1: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (par région, N=1811–1831)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
L'égalité dans la famille est atteinte	22.2%	26.9%	22.0%	24.4%	30.2%	24.4%	27.1%	25.1%
L'égalité dans la formation est atteinte*	13.1%	26.2%	30.6%	31.7%	26.3%	33.1%	17.6%	25.9%
L'égalité dans la politique est atteinte	22.8%	21.5%	17.6%	17.1%	21.1%	20.0%	32.9%	20.6%
L'égalité au travail est atteinte	11.6%	13.7%	11.8%	10.8%	10.3%	11.3%	11.8%	11.7%
L'égalité dans les postes de direction est atteinte	8.4%	10.0%	9.4%	9.8%	11.2%	8.1%	9.4%	9.6%

Les * signalent les affirmations avec des écarts significatifs par régions économiques.

Ce tableau présente la part des personnes qui jugent que l'égalité est atteinte dans les domaines mentionnés (réponse «Oui, tout à fait»). Cette perception de l'égalité diffère très faiblement entre les *régions*. Les personnes de la région lémanique sont celles qui évaluent le moins favorablement la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et les personnes de Suisse orientale, celles qui l'évaluent le mieux.

Le tableau 2 indique, par régions, si les sondé·e·s avaient déjà eu un sentiment de discrimination dans leur vie professionnelle en raison de leur sexe.

Tableau 2: Êtes-vous déjà senti·e discriminé·e dans la vie professionnelle en raison de votre sexe? (par région, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Sentiment de discrimination sexuelle déjà vécu	58.8%	54.8%	57.6%	59.4%	58.2%	56.9%	42.4%	56.8%

Les * signalent les affirmations avec des écarts significatifs par régions économiques.

Les écarts entre régions sont faibles, à l’exception du Tessin, où la perception de discrimination est nettement plus basse (42%) que la moyenne générale (57%).

La même tendance se dessine si l’on examine les expériences spécifiques de discrimination vécues au travail, comme le montre le tableau 3.

Tableau 3: En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé·e en raison de votre sexe dans les situations suivantes? (par région, plusieurs réponses possibles, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Obtention d’un salaire inférieur	19.4%	19.6%	22.0%	20.9%	28.4%	23.8%	14.1%	21.4%
Attribution de certaines tâches*	10.3%	17.6%	13.5%	19.3%	15.1%	16.3%	9.4%	15.4%
Harcèlement sexuel	9.7%	9.8%	9.8%	10.1%	6.9%	7.5%	7.1%	9.1%
Désavantage lors d’une embauche	11.9%	13.7%	11.8%	15.3%	13.4%	16.9%	11.8%	13.6%
Désavantage dans les conditions de travail	4.7%	7.1%	8.2%	9.0%	6.9%	8.1%	8.2%	7.4%
Absence de promotion*	8.4%	7.3%	6.5%	13.1%	8.6%	6.3%	7.1%	8.7%
Absence de formations continues / conditions de formations continues particulièrement défavorables	2.5%	5.1%	4.1%	5.5%	5.6%	5.0%	1.2%	4.5%
Licenciement	4.4%	2.4%	2.4%	3.3%	4.3%	4.4%	4.7%	3.5%
Autres	2.5%	1.7%	2.0%	2.3%	0.4%	1.9%	2.4%	1.9%

Les * signalent les affirmations avec des écarts significatifs par régions économiques.

Les écarts régionaux sont bien plus marqués à la question de savoir si la loi sur l’égalité devrait être appliquée de manière plus stricte. On observe au tableau 4 des souhaits d’application plus stricte supérieurs à la moyenne dans la région lémanique, où cette opinion est aussi plus tranchée (63% de «Oui» contre une moyenne de 51%).

Tableau 4: La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? (par région, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Oui	62.5%	50.1%	47.3%	49.7%	49.6%	47.5%	48.2%	51.4%
Plutôt oui	25.3%	31.3%	32.7%	30.2%	36.6%	31.3%	37.6%	31.2%
Plutôt non	3.4%	8.6%	8.6%	9.3%	5.6%	6.9%	5.9%	7.2%
Non	5.3%	5.9%	.5%	5.5%	4.3%	7.5%	1.2%	5.5%
Je ne sais pas	3.4%	4.2%	4.9%	5.3%	3.9%	6.9%	7.1%	4.7%

Les écarts par régions sont significatifs par régions économiques.

Enfin, la répartition régionale de l'approbation des différentes mesures affiche des divergences assez importantes (tableau 5).

Tableau 5: Quelles mesures sont selon vous judicieuses pour obtenir l'égalité des salaires? (par région, plusieurs réponses possibles, N=1849)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Amélioration de l'information pour les salarié·e·s	34.4%	42.5%	36.7%	37.9%	41.1%	39.4%	42.4%	38.9%
Amélioration de l'information pour les employeurs	31.6%	32.3%	36.3%	34.7%	35.8%	36.3%	31.8%	34.0%
Contrôles étatiques*	43.4%	33.0%	29.4%	31.7%	28.9%	27.5%	44.7%	33.6%
Plans d'égalité obligatoires pour les entreprises*	37.5%	35.2%	26.1%	28.1%	33.2%	29.4%	15.3%	31.2%
Publication des résultats des contrôles étatiques*	38.1%	31.5%	26.5%	28.6%	26.7%	24.4%	37.6%	30.4%
Mise en place d'une autorité indépendante avec droit de contrôle et de poursuites*	34.1%	25.7%	22.4%	28.1%	21.1%	18.8%	24.7%	26.0%
Réalisation d'analyses salariales par les entreprises elles-mêmes*	16.3%	23.5%	26.5%	28.1%	25.9%	24.4%	27.1%	24.2%
Aucune mesure n'est nécessaire	5.3%	7.6%	8.2%	7.0%	6.9%	11.9%	2.4%	7.2%
Je ne sais pas	8.4%	7.3%	6.5%	5.3%	6.0%	3.8%	3.5%	6.3%
Autre	1.9%	2.7%	3.7%	2.0%	2.6%	3.8%	1.2%	2.5%

Les * signalent les affirmations avec des écarts significatifs par régions économiques.

3 Conclusion

La grande majorité de la population active de Suisse considère que l'égalité n'est pas encore atteinte. La plupart des femmes actives se sont déjà senties discriminées en termes de salaire. Logiquement, 98% des femmes interrogées et 88% des hommes se prononcent en faveur de mesures d'application de l'égalité salariale.

Au vu de ces résultats, l'égalité entre les sexes devrait être considérée comme un thème majeur de politique sociale.

Bibliographie

- Credit Suisse (2018): Baromètre de la jeunesse du Credit Suisse 2018. Génération numérique: la solidarité malgré l'incertitude et les défis liés au changement. <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/responsibility/youth-barometer/youth-barometer-2018-final-report-international-de.pdf>
- Union européenne (2017): Eurobaromètre spécial 465 – L'égalité entre les femmes et les hommes 2017. <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>.
- Qualinsight/Bilan (2018): Résultat du sondage sur les conditions de travail des femmes actives en Suisse romande. Non publié.

Annexe

A) Méthodologie du sondage

Le questionnaire utilisé pour l'enquête a été rédigé en juin 2018 par la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social, en collaboration avec la mandante. A cet égard, diverses études existantes ont été consultées et des questions déjà testées ont été reprises là où cela était possible. Trois questions d'un Eurobaromètre actuel (Eurobaromètre spécial 465, 2017) concernant l'égalité ont été adaptées afin de permettre la comparaison au niveau international. Il s'agit des questions concernant l'ancrage légal de l'égalité salariale, la perception de l'inégalité salariale ainsi que l'estimation du niveau de réalisation de l'égalité dans différents domaines de la société. Il convient ici de noter que l'Eurobaromètre est une enquête réalisée auprès de l'ensemble de la population adulte, et non de la seule population active.

Lors de la rédaction du questionnaire, il a été tenu compte du fait que les expériences de discrimination ne sont pas toujours ressenties comme telles et qu'une expérience discriminatoire peut constituer un tabou. C'est pourquoi le cadre de référence de l'égalité des chances au travail a été choisi, et des aspects du sujet ont été examinés de différents points de vue (expériences personnelles, observations, estimations).

Le questionnaire a été testé en juillet 2018 auprès de 25 personnes. Il a ensuite été remanié plusieurs fois par l'équipe de projet sur la base des réponses et remarques apportées, ainsi que de certains retours personnels.

Le département Travail social de la Lucerne University of Applied Sciences and Arts a confié la réalisation de l'enquête à gfs.bern ag, qui l'a effectuée entre le 20 juillet et le 6 août 2018 via le système de sondage en ligne NEBU.

Le questionnaire était proposé en français, en allemand et en italien. Le sondage couvrait toutes les régions linguistiques.

B) Echantillon et contrôle des données

Un échantillon représentatif (N=1852) de la population active de Suisse (exerçant une activité lucrative ou en recherche d'emploi) âgée de 18 à 65 ans a été utilisé pour le projet. Au total, 844 femmes et 1007 hommes ont été interrogés; une personne a utilisé la réponse «inter/non-binaire/divers». Un échantillonnage aléatoire par quota a été réalisé à partir du panel en ligne de la société gfs. Les quotas de région (région lémanique, espace Mittelland, Suisse du Nord-Ouest, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale, Tessin) et de sexe ont été entrecroisés afin de répliquer la répartition entre femmes et hommes dans la population active de ces régions. L'erreur d'échantillonnage maximale s'établit à +/-2,3 points de pourcentage selon la répartition de base. Les données ont été validées à partir de la structure sociodémographique réelle et pondérées par région et par sexe pour l'analyse, en fonction de la répartition

correcte. Du fait de la pondération des données, l'échantillon est représentatif des hommes actifs et des femmes actives ou en recherche d'emploi, y compris les indépendant·e·s, dans les sept grandes régions.

C) Remarques sur les indicateurs statistiques utilisés

Pour des raisons de lisibilité, il a été décidé de renoncer à la mention d'indicateurs statistiques dans le présent rapport. Sauf mention contraire, les écarts rapportés sont significatifs. Sont réputés statistiquement significatifs tous les résultats $p < .050$. Ainsi, les écarts par exemple en fonction de l'âge, de la région ou du niveau de formation ne sont presque jamais significatifs.

D) Questionnaire

	Deutsch	Französisch	Italienisch
a.0	Wählen Sie Ihre Sprache.	Sélectionnez votre langue.	Selezioni la sua lingua.
	In dieser Umfrage geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wenn Sie nach wenigen Fragen zu unserer Zielgruppe gehören, dauert die Befragung etwa 10 Minuten	La présente enquête vise à recueillir votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail. Si vous correspondez au groupe cible, l'enquête durera environ 10 minutes.	Il presente sondaggio è dedicato all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro. Dovrà rispondere ad alcune domande per verificare di rientrare nel nostro gruppo target. In caso affermativo, il sondaggio durerà circa 10 minuti.
a.1	Wie alt sind Sie? ... Jahre	Quel âge avez-vous? ... ans	Quanti anni ha? ... anni
a.2	Sind Sie zur Zeit in der Schweiz erwerbstätig? * Als erwerbstätig gelten alle Personen, die als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder als Selbständige einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Ebenso zählen Personen, die ein geringes Beschäftigungsausmass aufweisen, nur vorübergehend beschäftigt sind, eine berufsbegleitende Ausbildung/Weiterbildung absolvieren oder im eigenen Familienbetrieb mithelfen, zu den Erwerbstätigen. Auch Personen, die aktuell nicht arbeiten, bei denen aber eine vertragliche Bindung zu einem Arbeitgeber besteht (z. B. Personen in Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Sabbatical, Militärdienst), gelten als erwerbstätig. Hier ist nur eine Antwort möglich. Ja. Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Nein, denn ich bin in Ausbildung Nein, denn ich führe den Haushalt bzw. betreue Kinder. Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Travaillez-vous en Suisse actuellement? * Par travail, on entend toute activité salariée ou indépendante rémunérée exercée par des personnes actives. Sont également considérées comme actives les personnes qui affichent un faible taux d'occupation, ne sont employées qu'à titre temporaire, suivent une formation/formation continue en cours d'emploi ou travaillent au sein de leur propre entreprise familiale. De même, les personnes qui ne travaillent pas actuellement mais possèdent une relation contractuelle avec un employeur (p. ex. personnes en congé maternité ou paternité, en congé sabbatique, au service militaire) sont considérées comme actives. Une seule réponse possible. Oui. Non, je cherche un emploi. Non, je suis une formation. Non, je m'occupe du ménage ou des enfants. Je suis sans emploi pour d'autres raisons.	Al momento esercita un'attività lavorativa in Svizzera? * Sono considerate persone che esercitano un'attività lavorativa tutti coloro che svolgono un'attività retribuita in qualità di lavoratori e lavoratrici dipendenti o autonomi. Il gruppo comprende anche coloro che presentano un grado occupazionale ridotto, sono solo temporaneamente occupati, frequentano un ciclo di formazione/perfezionamento parallelo all'attività professionale o prestano aiuto in seno all'impresa di famiglia. Anche le persone che al momento non lavorano, ma sono legate a un datore di lavoro per mezzo di un contratto (ad es. persone in congedo di maternità o paternità, anno sabbatico, servizio militare) sono considerate esercitanti un'attività lavorativa. Qui è possibile indicare una sola risposta. Sì. No, sono alla ricerca di un'attività lavorativa. No, in quanto sono in formazione. No, in quanto mi occupo dell'economia domestica e/o della cura dei figli. No, per altri motivi non esercito alcuna attività lavorativa.
a.3	In welchem Umfang sind Sie erwerbstätig? In welchem Umfang waren Sie zuletzt erwerbstätig? (offenes Feld) %	Quel est votre taux d'occupation? Quel était votre taux d'occupation dans le cadre de votre dernier emploi en date? (champ ouvert) %	Qual è il suo grado di occupazione? Qual è stato il suo ultimo grado di occupazione? (Campo di testo libero) %
a.4	In welcher Branche sind Sie erwerbstätig? In welcher Branche waren Sie zuletzt erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben. <ul style="list-style-type: none"> • Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren • Baugewerbe, Bau • Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor (Industrie) 	Dans quel secteur travaillez-vous? Dans quel secteur avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Une seule réponse. <ul style="list-style-type: none"> • Industrie manufacturière • Construction 	Qual è il settore in cui esercita la sua attività lavorativa? Qual è stato l'ultimo settore in cui ha esercitato la sua attività lavorativa? Qui è possibile indicare una sola risposta. <ul style="list-style-type: none"> • Attività manifatturiere, produzione di beni • Costruzioni, edilizia

	<ul style="list-style-type: none"> Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen Verkehr und Lagerei Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie Information und Kommunikation Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung/Bildungswesen Gesundheits- und Sozialwesen Übrige Dienstleistungen (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für Eigenbedarf) 	<ul style="list-style-type: none"> Agriculture et sylviculture, autre activité du secteur secondaire (industrie) Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles Transports et entreposage Hébergement et restauration Information et communication Activités financières et d'assurance Activités spécialisées, scientifiques et techniques Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire et enseignement Santé humaine et action sociale Autres activités (activiés de services administratifs et de soutien, activités immobilières, art, spectacles et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique, activités des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre) 	<ul style="list-style-type: none"> Agricoltura e silvicoltura, altro settore secondario (industria) Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli Trasporto e magazzinaggio Servizi di alloggio e di ristorazione Servizi di informazione e comunicazione Attività finanziarie e assicurative Attività professionali, scientifiche e tecniche Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale, istruzione Sanità e assistenza sociale Altri servizi (attività amministrative e di servizi di supporto, attività immobiliari, attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, attività di famiglie e convivenze come datori lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze)
a.5	<p>Welche Stellung haben Sie im Unternehmen? Welche Stellung hatten Sie zuletzt im Unternehmen? Hier können Sie nur eine Antwort geben. Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, unteres und mittleres Kader (z. B. Abteilungsleitung, Projektleitung) Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, oberes Kader (z. B. Geschäftsleitung) Lernende/r, Praktikant/in Selbständig mit oder ohne Angestellte/n</p>	<p>Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise? Quel poste avez-vous occupé au sein de l'entreprise dans le cadre de votre dernier emploi en date? Une seule réponse. Employé·e sans fonction de direction/cadre Employé·e avec fonction de direction, cadre inférieur et moyen (p. ex. responsable de service, responsable de projet) Employé·e avec fonction de direction, cadre supérieur (p. ex. direction) Apprenti·e, stagiaire Indépendant·e avec ou sans employé·e·s</p>	<p>Qual è la sua posizione all'interno dell'azienda? Qual è stata la sua ultima posizione all'interno dell'azienda? Qui è possibile indicare una sola risposta. Lavoratore/trice senza funzioni direttive/di quadro Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro inferiore e medio (ad es. direzione di sezione, direzione di progetto) Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro superiore (ad es. direzione amministrativa) Apprendista, tirocinante Lavoratore/trice autonomo/a con o senza dipendenti</p>
a.6	<p>In welcher Region der Schweiz sind Sie erwerbstätig? In welcher Region der Schweiz waren Sie zuletzt erwerbstätig? Région lémanique (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Nordwestschweiz (BS, BL, AG) Zürich (ZH) Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Ticino (TI)</p>	<p>Dans quelle région de Suisse travaillez-vous? Dans quelle région de Suisse avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Région lémanique (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG) Zurich (ZH) Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Tessin (TI)</p>	<p>In quale regione svizzera esercita la sua attività lavorativa? Qual è stata l'ultima regione svizzera in cui ha esercitato la sua attività lavorativa? Regione del Lemano (VD, VS, GE) Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) Svizzera del Nord-Ovest (BS, BL, AG) Zurigo (ZH) Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) Ticino (TI)</p>
a.7	<p>Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten? Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem sie zuletzt gearbeitet haben? Denken Sie an alle Unternehmensteile/Filialen/Niederlassungen. 1–9 10–49 50–249</p>	<p>Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous travaillez? Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date? Pensez à toutes les divisions/succursales de l'entreprise. 1–9 10–49</p>	<p>Quanti collaboratori ha l'azienda in cui lavora? Quanti collaboratori aveva l'ultima azienda in cui ha lavorato? Pensi a tutte le sezioni dell'azienda/filiali/succursali. 1–9 10–49 50–249 250–999 1000+</p>

	250-999 1000+	50-249 250-999 Au moins 1000	
a.8	Ich bin - eine Frau. - ein Mann. - inter/nicht-binär/divers.	Je suis - une femme. - un homme. - inter/non binaire/divers.	Sono: - donna. - uomo. - intersessuale/non binario/vario.
a.9	Ich lebe ... allein. ... allein mit Kind/ern. ... mit Partner/in. ... mit Partner/in und Kind/ern. Weiteres (offenes Feld)	Je vis ... seul·e. ... seul·e avec un ou plusieurs enfants. ... avec mon/ma partenaire. ... avec mon/ma partenaire et un ou plusieurs enfants. Autre (champ ouvert)	Vivo: ... da solo/a. ... da solo/a con uno o più figli. ... con il mio/la mia partner. ... con il mio/la mia partner e uno o più figli. Altro (campo di testo libero)
a.10	Was ist Ihre höchste Ausbildung? - Keine - Primar-Real-Sekundarschule - Berufslehre-Berufsschule-KV-Gewerbeschule - Maturitätsschule, Gymnasium, LehrerInnenseminar, Berufsmaturität - Höhere Fach- oder Berufsausbildung, Kunstgewerbeschule - Höhere Fachschule z. B. HTL, HWV - Technische Hochschulen (ETH), Fachhochschule (FHS) - Universität - weiss nicht - keine Antwort	Quel est votre niveau de formation le plus élevé? - Aucun - Ecole primaire-secondaire - Apprentissage-école professionnelle-apprentissage de commerce-école des métiers - Ecole de maturité, lycée/gymnase, école normale, maturité professionnelle - Formation technique ou professionnelle supérieure, école des arts appliqués - Haute école spécialisée, p. ex. école technique supérieure, école supérieure d'économie et de gestion - Ecole polytechnique fédérale (EPF), haute école spécialisée (HES) - Université - Je ne sais pas - Aucune réponse	Qual è il più alto grado di istruzione che ha ottenuto? - Nessuno - Scuola primaria/secondaria di primo grado - Formazione professionale/scuola professionale/scuola di commercio/scuola professionale artigianale industriale - Scuola di maturità/liceo/scuola magistrale/maturità professionale - Formazione specializzata o professionale superiore/scuola di arti applicate - Scuola specializzata superiore z. B. STS, SSQEA - Politecnici federali (PF)/scuola universitaria professionale (SUP) - Università - Non lo so - Nessuna risposta
	Im Folgenden geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz.	Ci-après, l'enquête porte sur votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail.	Di seguito sono riportate domande relative all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro.
b.1	Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? ... in der Familie ... in der Politik ... in der Ausbildung ... am Arbeitsplatz ... bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen ja, auf jeden Fall – ja, teilweise – nein, nicht wirklich – nein, überhaupt nicht – weiss nicht	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? ... dans la famille ... en politique ... dans la formation ... sur le lieu de travail ... aux postes de direction des entreprises et organisations oui, tout à fait – oui, en partie – non, pas vraiment – non, pas du tout – je ne sais pas	Ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? ... in famiglia ... nella politica ... nella formazione ... sul posto di lavoro ... nelle posizioni dirigenziali delle aziende e delle organizzazioni assolutamente sì – sì, in parte – no, non del tutto – assolutamente no – non lo so
b.2	Was denken Sie: Ist das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer» in der Schweiz im Gesetz verankert? Ja.	Pensez-vous que le principe «un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale pour les femmes et les hommes» est ancré dans la loi en Suisse? Oui.	Esprima la sua opinione: il principio dell'«eguale retribuzione a parità di prestazioni e per prestazioni di egual valore di uomini e donne» è sancito dalla legge svizzera? Sì.

	Nein. Weiss nicht.	Non. Je ne sais pas.	No. Non lo so.
b.3	<p>Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt?</p> <p>Mit Benachteiligung aufgrund des Geschlechts meinen wir auch wegen des Zivilstands, der familiären Situation oder bei Frauen wegen einer Schwangerschaft. Hier können Sie mehrere Antworten geben. Ich denke, dass ich wegen meinem Geschlecht schon einmal ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... bei einer Anstellung benachteiligt worden bin. - ... nicht oder zu besonders schlechten Bedingungen an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen kann/konnte. - ... nicht befördert werde/wurde. - ... weniger Lohn erhalte/erhalten habe. - ... bestimmte Aufgaben zugeteilt bekomme/bekommen habe. - ... durch eine bestimmte Gestaltung meiner Arbeitsbedingungen benachteiligt werde/wurde. Das betrifft z. B. Arbeitspensum, Arbeitszeitregelung, zur Verfügung gestellte Ressourcen u. a. - ... durch sexistische Sprüche, anzügliche Blicke, aufdringliches Verhalten, pornografisches Material, Drohungen, sexuelle Übergriffe belästigt werde/wurde. - ... gekündigt wurde. - ... andere Benachteiligungen erfahren habe, und zwar (offenes Feld) - Ich habe mich noch nie wegen meinem Geschlecht benachteiligt gefühlt. - Ich habe mich schon bevorteilt gefühlt. 	<p>En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé-e en raison de votre sexe dans les situations suivantes?</p> <p>Par désavantage en raison du sexe, on entend aussi tout désavantage fondé sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse. Plusieurs réponses possibles. J'ai déjà été confronté-e aux situations suivantes en raison de mon sexe ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... j'ai été désavantagé-e lors d'une embauche. - ... je ne peux pas/je n'ai pas pu participer à des formations et des formations continues, ou seulement dans des conditions particulièrement mauvaises. - ... je n'ai pas obtenu de promotion. - ... je perçois/j'ai perçu un salaire moins élevé. - ... on m'attribue/on m'a attribué certaines tâches. - ... je suis/j'ai été désavantagé-e par un aménagement donné de mes conditions de travail. Cela concerne p. ex. le taux d'occupation, les règles relatives au temps de travail, les ressources mises à disposition, etc. - ... je suis/j'ai été gêné-e par des propos sexistes, des regards déplacés, un comportement importun, du matériel pornographique, des menaces, des agressions sexuelles. - ... j'ai été licencié-e. - ... j'ai fait l'objet d'autres discriminations, à savoir (champ ouvert) - A ce jour, je n'ai jamais eu le sentiment d'avoir été désavantagé-e en raison de mon sexe. - J'ai déjà eu le sentiment d'avoir été avantagé-e. 	<p>Pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti?</p> <p>Con penalizzazione sulla base del sesso intendiamo anche quella sulla base dello stato civile, della situazione familiare o, per le donne, a causa di una gravidanza. Qui è possibile indicare più risposte. Ritengo che, a causa del mio sesso, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... io sia stato/a penalizzato/a in occasione di un'assunzione. - ... mi sia (stato) impedito di prendere parte a formazioni/perfezionamenti, o le condizioni per la mia partecipazione siano notevolmente peggiorate. - ... mi sia stata negata una promozione. - ... io ricevo/abbia ricevuto una retribuzione inferiore. - ... determinati compiti mi siano (stati) assegnati. - ... io sia (stato/a) penalizzato/a attraverso una determinata strutturazione delle mie condizioni di lavoro. Ciò riguarda ad esempio il grado di occupazione, la regolamentazione degli orari di lavoro, le risorse messe a disposizione, ecc. - ... io sia (stato/a) molestato/a con affermazioni sessiste, sguardi fastidiosi, comportamenti molesti, materiale pornografico, minacce, aggressioni sessuali. - ... io sia stato/a licenziato/a. - ... io sia stato/a penalizzato/a in altro modo, ovvero: (campo di testo libero) - Non mi sono mai sentito/a penalizzato/a a causa del mio sesso. - Mi è capitato di sentirmi avvantaggiato/a.
b.4	<p>Was denken Sie: Erhalten Frauen in der Schweiz für gleiche und gleichwertige Arbeit eher mehr, eher weniger oder gleich viel Lohn wie Männer?</p> <p>Eher mehr Lohn Eher weniger Lohn Gleich viel Lohn Weiss nicht</p>	<p>D'après vous, pour un travail égal ou de valeur égale les femmes perçoivent-elles en Suisse un salaire plutôt supérieur, plutôt inférieur ou égal à celui des hommes ?</p> <p>Salaire plutôt supérieur Salaire plutôt inférieur Salaire égal Je ne sais pas</p>	<p>Esprima la sua opinione: a parità di prestazioni e per prestazioni di uguale valore, le donne, in Svizzera, ricevono una retribuzione maggiore, inferiore o uguale a quella degli uomini?</p> <p>Generalmente, una retribuzione maggiore. Generalmente, una retribuzione minore. La stessa retribuzione. Non lo so.</p>
b.5	<p>Was meinen Sie: Was könnte man ganz generell tun, um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern? (offenes Feld)</p>	<p>D'après vous, que pourrait-on faire, de manière générale, pour réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes? (champ ouvert)</p>	<p>Che cosa ne pensa? Che cosa si potrebbe fare, in generale, per ridurre le disparità di salario tra uomini e donne? (Campo di testo libero)</p>
b.6	<p>Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht? Wenn Sie an das Unternehmen denken, in dem Sie zuletzt erwerbstätig waren: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht?</p>	<p>S'agissant de votre entreprise, les affirmations suivantes sont-elles correctes? S'agissant de l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date, les affirmations suivantes sont-elles correctes?</p>	<p>Se pensa all'azienda in cui lavora: le seguenti affermazioni sono vere o false? Se pensa all'ultima azienda in cui ha lavorato: le seguenti affermazioni sono vere o false?</p>

	<p>a) Ich kenne die Löhne meiner unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen.</p> <p>b) Mein Betrieb hat ein nachvollziehbares Lohnsystem.</p> <p>c) Mein Betrieb hat schon einmal eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt und die Ergebnisse dem Personal mitgeteilt.</p> <p>d) Ich habe schon einmal den Verdacht gehabt, dass es in meinem Betrieb Lohndiskriminierung geben könnte.</p> <p>ja – nein – weiss nicht</p>	<p>a) Je connais les salaires de mes collègues directs.</p> <p>b) Mon entreprise possède un système salarial transparent.</p> <p>c) Mon entreprise a déjà réalisé une analyse de l'égalité salariale et a communiqué les résultats au personnel.</p> <p>d) J'ai déjà soupçonné une discrimination salariale éventuelle au sein de mon entreprise.</p> <p>oui – non – je ne sais pas</p>	<p>a) So a quanto ammonta la retribuzione dei miei colleghi e colleghe più vicini.</p> <p>b) La mia azienda ha un sistema di retribuzione trasparente.</p> <p>c) La mia azienda ha già svolto una verifica della parità delle retribuzioni, comunicandone i risultati al personale.</p> <p>d) Ho già avuto il sospetto che la mia azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione.</p> <p>si – no – non lo so</p>
b.7	<p>Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen.</p> <p>Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen. Denken Sie dabei an Ihre letzte Erwerbstätigkeit.</p> <p>a) Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.</p> <p>b) Meine Entlohnung entspricht meiner persönlichen Leistung.</p> <p>stimme voll und ganz zu – stimme zu – weder noch – stimme nicht zu – stimme überhaupt nicht zu – weiss nicht</p>	<p>Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes.</p> <p>Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes en relation avec votre dernière activité professionnelle en date.</p> <p>a) Je suis satisfait·e de mon salaire.</p> <p>b) Mon salaire correspond à mes performances personnelles.</p> <p>tout à fait d'accord – d'accord – neutre – pas d'accord – pas du tout d'accord – je ne sais pas</p>	<p>Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Nel rispondere, pensi all'ultima attività lavorativa che ha esercitato.</p> <p>a) Sono soddisfatto/a della mia retribuzione.</p> <p>b) La mia retribuzione corrisponde alle mie prestazioni personali.</p> <p>assolutamente d'accordo – D'accordo – Né d'accordo, né in disaccordo – In disaccordo – Assolutamente in disaccordo – Non lo so</p>
b.8	<p>Ich habe schon einmal über meinen Lohn verhandelt.</p> <p>- ja</p> <p>- nein</p>	<p>J'ai déjà négocié mon salaire.</p> <p>- oui</p> <p>- non</p>	<p>Mi è già capitato di condurre trattative sulla mia retribuzione.</p> <p>- Sì</p> <p>- No</p>
b.9	<p>Was war das Ergebnis der Verhandlungen?</p> <p>- Der Lohn wurde nach oben angepasst.</p> <p>- Der Lohn wurde nicht angepasst.</p> <p>- Bei Bewerbungen: Ich habe die Stelle nicht erhalten.</p> <p>- Anderes, und zwar (offenes Feld)</p>	<p>Quel a été le résultat des négociations?</p> <p>- Mon salaire a été revu à la hausse.</p> <p>- Mon salaire est resté inchangé.</p> <p>- En cas de candidature: je n'ai pas obtenu le poste.</p> <p>- Autre, à savoir (champ ouvert)</p>	<p>Qual è stato l'esito delle trattative?</p> <p>- La retribuzione è stata modificata al rialzo.</p> <p>- La retribuzione non ha subito modifiche.</p> <p>- In caso di candidature: non ho ottenuto il posto.</p> <p>- Altro, specificare: (campo di testo libero)</p>
b.10	<p>Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion. Was würden Sie tun?</p> <p>Hier können Sie mehrere Antworten geben.</p> <p>- mit Kollegen und Kolleginnen sprechen</p> <p>- mit meinem Chef bzw. meiner Chefin sprechen</p> <p>- Lohnerhöhung einfordern</p> <p>- intern Unterstützung suchen (z. B. Diversity-Stelle, Personalabteilung)</p> <p>- extern Unterstützung suchen (z. B. Schlichtungsstelle, Anwalt oder Anwältin)</p> <p>- Gewerkschaft kontaktieren</p> <p>- Klage bei Gericht einreichen</p> <p>- kündigen</p> <p>- nichts tun</p> <p>- anderes, nämlich (grosses offenes Feld)</p> <p>- weiss nicht</p>	<p>Imaginons que vous constatiez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale. Comment réagiriez-vous?</p> <p>Plusieurs réponses possibles.</p> <p>- j'en parlerais à mes collègues</p> <p>- j'en parlerais à mon chef ou à ma cheffe</p> <p>- je demanderais une augmentation</p> <p>- je chercherais un soutien interne (p. ex. organe de la diversité, service du personnel)</p> <p>- je chercherais un soutien externe (p. ex. service de médiation, avocat·e)</p> <p>- je contacterais le syndicat</p> <p>- je porterais plainte auprès du tribunal</p> <p>- je démissionnerais</p> <p>- je ne ferais rien</p> <p>- autre, à savoir (grand champ ouvert)</p> <p>- je ne sais pas</p>	<p>Ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori/trici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe?</p> <p>Qui è possibile indicare più risposte.</p> <p>- Parlerei con i colleghi e le colleghe.</p> <p>- Parlerei con il mio/la mia superiore.</p> <p>- Chiederei un aumento della retribuzione.</p> <p>- Cercherei un supporto interno (ad es. ufficio per la diversità, ufficio del personale).</p> <p>- Cercherei un supporto esterno (ad es. servizio di conciliazione, avvocato/a)</p> <p>- Contatterei il sindacato.</p> <p>- Intenterai un'azione davanti a un giudice.</p> <p>- Mi licenzierei.</p> <p>- Non farei nulla.</p> <p>- Altro, specificare: (campo di testo libero)</p> <p>- Non lo so.</p>

b.11	<p>Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? Ja – Eher ja – Eher nein – Nein – Weiss nicht</p>	<p>La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial? Oui – Plutôt oui – Plutôt non – Non – Je ne sais pas</p>	<p>La Legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? Sì – Tendenzialmente sì – Tendenzialmente no – No – Non lo so</p>
b.12	<p>In der Öffentlichkeit wird immer wieder über verschiedene Instrumente diskutiert, um Lohngleichheit zu erreichen. Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll? Hier können Sie mehrere Antworten geben.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. - Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. - Unternehmen sollten selbst Lohnanalysen durchführen. - Es sollte staatliche Lohnkontrollen geben. - Die Ergebnisse dieser Lohnkontrollen sollten veröffentlicht werden. - Unternehmen sollten verpflichtet werden, Gleichstellungspläne zu machen. - Es sollte eine unabhängige Behörde geben, die Kontroll- und Klagerechte gegenüber Unternehmen hat. - Es braucht keine Massnahmen. - Anderes, und zwar (offenes Feld) - Weiss nicht. 	<p>Plusieurs outils en faveur de l'égalité salariale font l'objet d'un débat récurrent dans l'opinion publique. Qu'en pensez-vous, quelles mesures sont judicieuses? Plusieurs réponses possibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employeurs. - Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employé·e·s. - Les entreprises devraient mener des analyses salariales par leurs propres moyens. - Les pouvoirs publics devraient organiser des contrôles salariaux. - Les résultats de ces contrôles devraient être publiés. - Les entreprises devraient être obligées d'élaborer des plans en faveur de l'égalité. - Il devrait exister une autorité indépendante dotée d'un droit de contrôle et de recours vis-à-vis des entreprises. - Il ne faut aucune mesure. - Autre, à savoir (champ ouvert) - Je ne sais pas. 	<p>Il dibattito pubblico verte spesso sui diversi strumenti che permetterebbero di ottenere la parità di retribuzione. Secondo lei, quali misure sono appropriate? Qui è possibile indicare più risposte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per datori e datrici di lavoro. - Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici. - Le aziende dovrebbero svolgere verifiche autonome delle retribuzioni. - Sarebbero necessari controlli statali. - I risultati di tali controlli dovrebbero essere pubblicati. - Le imprese dovrebbero essere obbligate a formulare progetti per la parità. - Dovrebbe essere istituita un'autorità indipendente con diritto di controllo e di azione rispetto alle aziende. - Non è necessaria alcuna misura. - Altro, specificare: (campo di testo libero) - Non lo so.
b.13	<p>Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, die Sie uns gerne mitteilen möchten? (offenes Feld)</p>	<p>Avez-vous d'autres remarques ou suggestions à formuler à ce sujet? (champ ouvert)</p>	<p>Ha ulteriori osservazioni o suggerimenti che desidera comunicarci a proposito di questo tema? (campo di testo libero)</p>
	<p>Vielen Dank für Ihre Teilnahme!</p>	<p>Merci de votre participation!</p>	<p>Grazie per la partecipazione!</p>