



Berne, le 27 août 2025

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Rapport du Conseil fédéral
en réponse au postulat **22.4500 Dobler Marcel**
du **16.12.2022**

Table des matières

1	Résumé	3
2	Mandat	5
3	Principes de base et approche méthodologique	7
	3.1 Principes de base.....	7
	3.2 Approche méthodologique	8
4	Résultats	9
	4.1 Section 1: analyse descriptive des différences salariales à l'aide d'une sélection de caractéristiques	9
	4.1.1 Analyse descriptive de l'ensemble de l'économie	9
	4.1.2 Analyse descriptive selon l'état civil	9
	4.1.3 Analyse descriptive selon l'état civil et l'âge	11
	4.1.4 Analyse descriptive selon la position professionnelle	13
	4.1.5 Analyse descriptive selon le taux d'occupation	15
	4.1.6 Expérience professionnelle	17
	4.1.7 Synthèse des résultats, 1 ^{re} section.....	18
	4.2 Section 2: analyses sur la parentalité.....	19
	4.2.1 Limitations	19
	4.2.2 Parentalité et âge	19
	4.2.3 Parentalité et état civil	20
	4.2.4 Parentalité et position professionnelle	22
	4.2.5 Parentalité et taux d'occupation	22
	4.2.6 Synthèse des résultats, 2 ^e section	23
	4.3 Section 3: décomposition des écarts salariaux.....	25
	4.3.1 Décomposition du salaire selon l'âge	26
	4.3.2 Décomposition du salaire selon l'état civil	27
	4.3.3 Décomposition du salaire selon la position professionnelle	28
	4.3.4 Décomposition du salaire selon le taux d'occupation	29
	4.3.5 Synthèse des résultats, 3 ^e section	30
5	Conclusion	32
6	Bibliographie	34
7	Annexe	36

1 Résumé

Le 14 juin 2023, le Conseil national a transmis au Conseil fédéral le postulat Dobler ([22.4500](#)) «Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge». Ce postulat demande au Conseil fédéral d'examiner de manière scientifique et neutre les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes, en tenant compte de facteurs tels que l'état civil, l'âge, l'expérience professionnelle, les interruptions de travail et le temps partiel. L'Office fédéral de la statistique (OFS) a été chargé de cette analyse.

Les analyses des différences de salaires entre les sexes se basent sur les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016 à 2022. Les résultats et enseignements présentés dans le présent rapport se fondent sur les données de la dernière enquête ESS 2022. Pour répondre à la question du postulat, les caractéristiques état civil, âge, position professionnelle et taux d'occupation, ainsi que les éventuelles corrélations avec les salaires ont fait l'objet d'une analyse approfondie selon le sexe. L'étude effectuée pour répondre au postulat Noser ([14.3388](#)) «Égalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques» a mis en évidence que l'interaction de la plupart de ces facteurs avec la variable du genre présentait, d'un point de vue économique, un fort potentiel explicatif pour les différences de salaires entre les femmes et les hommes. Elle pouvait donc être considérée comme fondamentalement appropriée pour une utilisation dans des modèles statistiques de salaires. D'un point de vue juridique toutefois, la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1) interdit toute discrimination salariale entre femmes et hommes se fondant sur l'état civil ou la situation familiale. C'est dans ce contexte qu'il convient de situer la présente réponse au postulat. L'étude visant à répondre au postulat Noser a également montré qu'il est laborieux d'examiner l'expérience professionnelle effective comme cause possible de différences salariales, car les informations nécessaires sont difficiles ou impossibles à récolter auprès des entreprises (Felfe et Trageser, 2015). Par conséquent, la présente réponse ne tient pas compte de l'expérience professionnelle. L'étude (Felfe et Trageser, 2015) a recommandé d'explorer s'il est possible d'intégrer dans l'ESS des informations sur l'historique de l'emploi depuis les registres administratifs. Pour élargir les résultats présentés dans le présent rapport, le SECO examinera – sur la base d'une étude (Kaiser et Lobsiger, 2019) – s'il est possible d'étudier de manière plus approfondie l'influence de l'expérience professionnelle sur les résultats concernant les personnes salariées (salaires compris).

Dans le présent rapport, l'analyse a aussi porté sur les différences de salaire entre les sexes en fonction de la parentalité. Afin d'obtenir les informations sur la parentalité, l'ESS a fait l'objet d'un appariement avec la statistique de la population et des ménages (STATPOP) pour les années 2016 à 2022. Les autres résultats servant à analyser la décomposition des différences salariales présentées dans ce rapport proviennent d'un mandat de recherche commandé par l'OFS. Pour ce faire, l'écart salarial total a été décomposé en une part expliquée et une part inexpliquée. Ce monitoring de l'égalité salariale entre femmes et hommes, effectué régulièrement sur mandat de l'OFS, répond aux critères scientifiques ainsi qu'aux normes internationales (notamment Eurostat).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Les résultats présentés dans ce rapport montrent que les femmes mariées gagnent nettement moins que les hommes mariés, en particulier si les personnes considérées ont des enfants («motherhood penalty»), alors que la différence est moins marquée pour les célibataires. Avec l'âge, l'écart salarial s'accroît, surtout pour les personnes mariées: en effet, le niveau de salaire des femmes mariées stagne, tandis que celui des hommes mariés continue d'augmenter. Plus les positions professionnelles sont élevées, plus l'écart de rémunération entre les sexes s'accroît. Quelle que soit la position professionnelle observée, les personnes ayant des enfants gagnent plus que celles qui n'en ont pas, la différence étant importante chez les hommes, mais relativement faible chez les femmes. On constate aussi une différence entre les sexes en ce qui concerne le taux d'occupation: les hommes sont plus souvent employés à plein temps, tandis que les femmes passent plus souvent au temps partiel.

Les analyses montrent que les différences salariales d'un sexe à l'autre sont mesurables et qu'elles sont en partie dues à des facteurs structurels. Cela illustre que les femmes et les hommes n'ont pas la même insertion professionnelle sur le marché du travail. Celle-ci dépend de différents critères structurels, notamment le niveau de formation, le nombre d'années de service ou la fonction hiérarchique. Néanmoins, une partie de l'écart salarial entre les sexes reste inexpliquée. Cette différence inexpliquée pourrait être due à une discrimination potentielle, mais aussi à des caractéristiques dont l'analyse n'a pas tenu compte. Reste que même s'il l'on prenait en compte l'intégralité des caractéristiques pertinentes pour les différences de salaire, cela ne légitimerait pas – d'un point de vue légal – les différences salariales entre les sexes. Le thème de l'égalité salariale ne se limitant pas à une question économique, mais comportant aussi une composante juridique, il importe d'intégrer la dimension juridique en procédant à son analyse. Les variables relatives à l'état civil ou à la situation familiale apportent certes davantage d'informations pour décrire l'écart salarial en question, elles ne doivent cependant en aucun cas servir à justifier cet écart.

2 Mandat

Lors de la session d'été 2023, le Conseil national a transmis au Conseil fédéral le postulat Dobler [22.4500](#) (22.4500) «Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge» avec pour mandat d'examiner «précisément, de manière scientifique et neutre, les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes». Cet examen doit tenir compte «de l'expérience professionnelle ainsi que de la durée de l'interruption de travail ou de la réduction du taux d'occupation. Le Conseil fédéral est donc chargé de faire réaliser une étude portant spécifiquement sur la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes et recourant aux méthodes scientifiques les plus récentes. Les causes possibles de cet écart, telles que la maternité, l'interruption de travail, l'état civil ou l'expérience professionnelle, seront examinées pour toutes les tranches d'âge.» L'Office fédéral de la statistique (OFS) a reçu le mandat d'élaborer un rapport en exécution de ce postulat.

Comme mentionné dans le développement du postulat, l'Office fédéral de la statistique fournit tous les deux ans des indicateurs de référence sur les différences de salaires entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ces différences salariales font l'objet d'une analyse descriptive selon plusieurs caractéristiques qui se fonde sur les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Par ailleurs, l'OFS commande régulièrement des études qui analysent précisément ces différences de salaires sur le marché du travail. Une contribution essentielle de ces études est de décomposer l'écart salarial en une part expliquée et une part inexpliquée. Les facteurs pris en compte pour le calcul de la part expliquée ou inexpliquée des écarts salariaux entre les femmes et les hommes correspondent, d'une part aux exigences théoriques reconnues et validées au niveau international (BIT, OCDE, Eurostat) et, d'autre part, aux données directement disponibles au niveau des comptabilités des entreprises. Il s'agit d'une approche statistique répandue dans la recherche empirique sur le marché du travail. L'analyse sur la base de l'ESS contient déjà des statistiques ventilées selon l'état civil et le groupe d'âge.

Le postulat Dobler ([22.4500](#)) s'inscrit dans la lignée des nombreuses autres interventions parlementaires régulièrement déposées sur le thème de l'écart salarial entre les sexes et auxquelles répond l'OFS. Parmi ces interventions, on trouve notamment le postulat Marti ([19.4132](#))¹, le postulat Locher Benguerel ([21.3106](#))² et le postulat Vincenz-Stauffacher ([21.3316](#))³. Le postulat Dobler ([22.4500](#)) reprend en outre en grande partie le contenu du postulat Noser ([14.3388](#))⁴ qui avait fait l'objet d'un rapport détaillé

¹ Postulat Marti (2019): [Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs](#) (19.4132)

² Postulat Locher Benguerel (2021): [Enquête sur la structure des salaires. Réévaluer régulièrement la méthodologie utilisée](#) (21.3106)

³ Postulat Vincenz-Stauffacher (2021): [Enquête sur la structure des salaires. Pour une amélioration de la communication](#) (21.3316)

⁴ Postulat Noser (2014): [Égalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques](#) (14.3388)

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

du Conseil fédéral en 2015⁵. Ce rapport reposait sur une étude confiée à l'université de Saint-Gall (Felfe et Trageser, 2015). Les données secondaires examinées pour tenter, le cas échéant, de compléter le catalogue de variables (registres de l'AVS, du chômage, statistique de la population) ne permettent pas de saisir de manière systématique et exhaustive l'ensemble des absences effectives (interruptions liées à la garde des enfants, au chômage, à la maladie de longue durée, etc.) des salariés sur le marché du travail. Pour ce faire, il faudrait pouvoir suivre la biographie professionnelle de chacun. Or les comptabilités des entreprises ne disposent pas de ces données biographiques, et les collecter représenterait une charge de travail supplémentaire considérable pour les entreprises. L'étude a recommandé d'examiner s'il est possible d'intégrer dans l'ESS des informations sur l'historique de l'emploi depuis les registres administratifs.

N'oublions pas que si certaines variables apportent certes davantage d'informations pour décrire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, elles ne doivent en aucun cas servir à justifier cet écart. Conformément à la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1), toute discrimination salariale entre femmes et hommes se fondant sur l'état civil ou la situation familiale est interdite.

Pour répondre au postulat, le Conseil fédéral présente, dans ce rapport, les résultats de l'analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes basée sur les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), en trois parties: la première section consiste en un exposé descriptif des différences salariales (chapitre 4.1), la seconde présente une analyse descriptive tenant compte de la parentalité (chapitre 4.2) et la dernière décompose la différence salariale en une part expliquée et une part inexpliquée (chapitre 4.3; section 3).

⁵ Office fédéral de la statistique (2015): [Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes](#) Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 14.3388, Noser du 2 juin 2014

3 Principes de base et approche méthodologique

3.1 Principes de base

En Suisse, les bases juridiques de l'égalité sont la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité. L'art. 8 de la Constitution fédérale stipule que tous les êtres humains sont égaux devant la loi (Cst., art. 8, al. 1) et que nul ne doit subir de discrimination du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (Cst., art. 8, al. 2). Le principe de l'égalité salariale est par ailleurs ancré dans la Constitution fédérale: l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (Cst., art. 8, al. 3).

On observe un écart salarial entre hommes et femmes dans toute la Suisse, écart qui fait régulièrement l'objet de débats publics et politiques. L'OFS fournit à cet égard une base d'information importante en analysant et en publiant de manière descriptive les différences de salaires entre femmes et hommes selon différentes caractéristiques. Par ailleurs, depuis 2005, l'OFS commande régulièrement des études qui analysent ces différences de salaires sur le marché du travail suisse de manière approfondie.

Pour répondre au postulat Dobler, il convient d'analyser la problématique des écarts salariaux entre les sexes en tenant compte des trois perspectives suivantes.

Un premier aspect central est la **mesure statistique** des différences de salaires. Le présent rapport analyse systématiquement les données de l'ESS afin de mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Deuxième point, les **données disponibles** sont déterminantes. Les données de l'ESS reposent en premier lieu sur les informations fournies par les entreprises. Les déclarations du postulat pourraient faire penser que constater des différences salariales équivaut à reprocher à l'économie de systématiquement discriminer les femmes sur le plan des salaires. Précisons que l'analyse présentée dans ce rapport se limite à une évaluation objective des données disponibles et ne constitue en aucun cas une critique à l'égard des entreprises.

Troisième et dernier aspect, l'interprétation des données est limitée par le **cadre juridique** dans lequel l'analyse des inégalités salariales doit être envisagée. Le présent rapport en tient compte et précise les lois qu'il s'agit de prendre en considération lors de l'interprétation. La possibilité de décrire les différences salariales de manière descriptive à l'aide de certaines caractéristiques ne signifie en aucun cas que ces différences sont légitimes.

3.2 Approche méthodologique

Les données servant de base aux analyses de l'écart salarial entre hommes et femmes sont tirées de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016 à 2022, l'objectif étant de mesurer cet écart de manière détaillée. Les salaires mensuels bruts (médiane / valeur centrale) sont standardisés pour un emploi à plein temps et contiennent les cotisations sociales, les indemnités pour le travail en équipe, le dimanche ou de nuit, un douzième du 13^e salaire mensuel et un douzième des prestations annuelles non périodiques.

Dans un premier temps, les écarts salariaux entre les sexes sont présentés de manière descriptive, autrement dit à l'aide de caractéristiques objectives servant à identifier les différences salariales d'origine structurelle (chapitre 4.1; section 1). Puis, dans un deuxième temps, l'analyse descriptive des différences de salaire tient compte de la parentalité. L'ESS ne fournissant aucune information à ce sujet, elle a fait l'objet d'un appariement avec la statistique de la population et des ménages (STATPOP) (chapitre 4.2; section 2). Dans un dernier temps, on a décomposé l'écart salarial total en une part expliquée et une part inexpliquée. Il s'agit ici de la décomposition Oaxaca-Blinder, reconnue scientifiquement et éprouvée au niveau international (Eurostat notamment) qui s'applique à la valeur moyenne (chapitre 4.3; section 3).

4 Résultats

Les analyses ont été réalisées pour les années 2016 à 2022 pour l'ensemble de l'économie. Les résultats et enseignements présentés dans le présent rapport se basent sur les données de la dernière enquête ESS 2022. Les analyses effectuées montrent une large concordance avec les résultats des enquêtes précédentes ESS 2016 à 2020. Pour des raisons de clarté, ce rapport présente en priorité les résultats de ESS 2022. Les différences par rapport aux enquêtes précédentes sont mises en évidence.

4.1 Section 1: analyse descriptive des différences salariales à l'aide d'une sélection de caractéristiques

Les caractéristiques suivantes ont fait l'objet d'une étude approfondie en relation avec le sexe: état civil, âge, position professionnelle, taux d'occupation. Selon l'étude réalisée pour répondre au postulat Noser ([14.3388](#)), l'interaction de la variable sexe avec la plupart de ces facteurs présente un potentiel explicatif plutôt élevé ou élevé pour les différences de salaires entre femmes et hommes. Ces facteurs utilisés pour expliquer les écarts salariaux sont reconnus scientifiquement et appropriés (Felfe et Trageser, 2015). Cette étude a déjà examiné en détail la question de la prise en compte de l'expérience professionnelle comme cause possible des différences de salaires entre les sexes, et y a répondu. L'étude conclut qu'il est difficile, voire impossible, de collecter les informations nécessaires à cet effet auprès des entreprises (cf. chapitre 4.1.6).

Dans ce chapitre, les différences de salaires entre les sexes sont présentées de manière descriptive, à savoir à l'aide de caractéristiques objectives permettant de mettre en évidence l'écart salarial structurel entre les sexes. Pour répondre au postulat, l'analyse descriptive présente séparément une sélection de caractéristiques parmi lesquelles l'état civil, l'âge, la position professionnelle, le taux d'occupation. Pour ce faire, elle examine la répartition de la fréquence, la proportion de femmes, le salaire médian⁶ ainsi que la différence de salaire entre les femmes et les hommes. Les résultats renseignent sur la différence entre femmes et hommes en termes d'emploi et de salaire sur le marché du travail suisse.

4.1.1 Analyse descriptive de l'ensemble de l'économie

L'analyse descriptive pour l'ensemble de l'économie fournit un premier aperçu des différences salariales entre les sexes: le salaire mensuel brut (médian) des femmes est de 6397 francs en 2022 et celui des hommes de 7066 francs (secteurs privé et public). La différence de salaire s'élève donc à 9,5% en défaveur des femmes (graphique 1).

4.1.2 Analyse descriptive selon l'état civil

Ce chapitre présente les principaux résultats de l'analyse descriptive des salaires bruts médians et de la distribution des fréquences, selon le sexe et l'état civil.

⁶ La valeur médiane correspond à la valeur par rapport à laquelle 50% des salaires sont supérieurs et 50% inférieurs.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon le sexe et l'état civil, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 1

Les hommes mariés (7798 francs) gagnent nettement plus que les hommes célibataires (6325 francs). Chez les femmes, en revanche, cette différence est faible (graphique 1). Ce qui se reflète dans l'écart salarial: alors que les femmes célibataires gagnent 1,3% de moins que les hommes célibataires, la différence de salaire entre les femmes mariées et les hommes mariés est de 16,0%.

Cette observation confirme l'hypothèse du postulat ([22.4500](#)) selon laquelle les différences de salaire entre les sexes sont plus importantes chez les personnes mariées. Si l'état civil peut certes constituer une information permettant de décrire les différences de salaire constatées, il ne doit en aucun cas être utilisé pour justifier une différence de salaire puisque la loi sur l'égalité interdit toute discrimination salariale entre les sexes se fondant sur l'état civil (LEg, art. 3, al. 1 et 2).

Dans l'ESS 2022, 38,6% des femmes sont célibataires (hommes: 40,8%), 48,1% mariées (hommes: 50,6%) et 13,4% appartiennent au groupe «Autres» (hommes: 8,5%) (tableau 1). Les groupes «Célibataire» et «Marié» présentent une proportion de femmes semblable, soit environ 46% (hommes 54%; tableau 1.2, en annexe).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Tableau 1: Répartition selon l'état civil et le sexe, en %

Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

État civil	2022		
	Sexe		
	Total	Femmes	Hommes
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Célibataire	39.8%	38.6%	40.8%
Marié	49.4%	48.1%	50.6%
Autre	10.8%	13.4%	8.5%

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

4.1.3 Analyse descriptive selon l'état civil et l'âge

Afin d'analyser de manière plus précise les différences de salaires constatées entre les sexes selon l'état civil, nous avons analysé – comme demandé dans le postulat Dobler ([22.4500](#)) – l'évolution du salaire en fonction de l'âge.

Tableau 2: Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon le groupe d'âge, l'état civil, et le sexe

Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Groupe d'âge	État civil								
	Total			Célibataire			Marié		
	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Total	6 397	7 066	-9.5%	6 241	6 325	-1.3%	6 551	7 798	-16.0%
≤ 29 ans	5 312	5 459	-2.7%	5 303	5 427	-2.3%	5 389	5 769	-6.6%
30-49 ans	6 751	7 226	-6.6%	6 960	6 912	0.7%	6 638	7 596	-12.6%
≥ 50 ans	6 867	8 080	-15.0%	7 742	7 540	2.7%	6 676	8 314	-19.7%

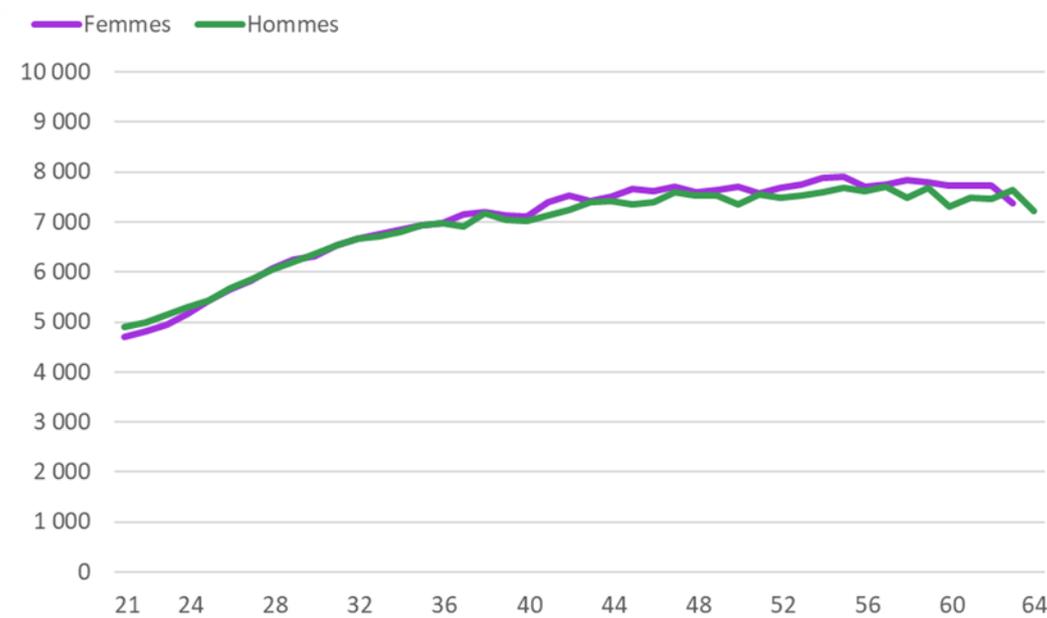
Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Le tableau 2 montre le salaire médian des hommes et des femmes pour trois groupes d'âge. Chez les hommes, on constate une nette augmentation du salaire médian avec l'âge. Le salaire médian augmente de 32,4% du groupe d'âge des «≤ 29 ans» à celui des «30 à 49 ans», puis de 11,8% du groupe d'âge des «30 à 49 ans» à celui des «≥ 50 ans». Chez les femmes, cette tendance est moins prononcée. Si le salaire médian des femmes augmente certes nettement du groupe d'âge des «≤ 29 ans» à celui des «30 à 49 ans» (+27,1%), les femmes du groupe le plus âgé gagnent, en médiane, à peine plus que celles du groupe d'âge moyen (+1,7%).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon l'âge, l'état civil = célibataire et le sexe, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble

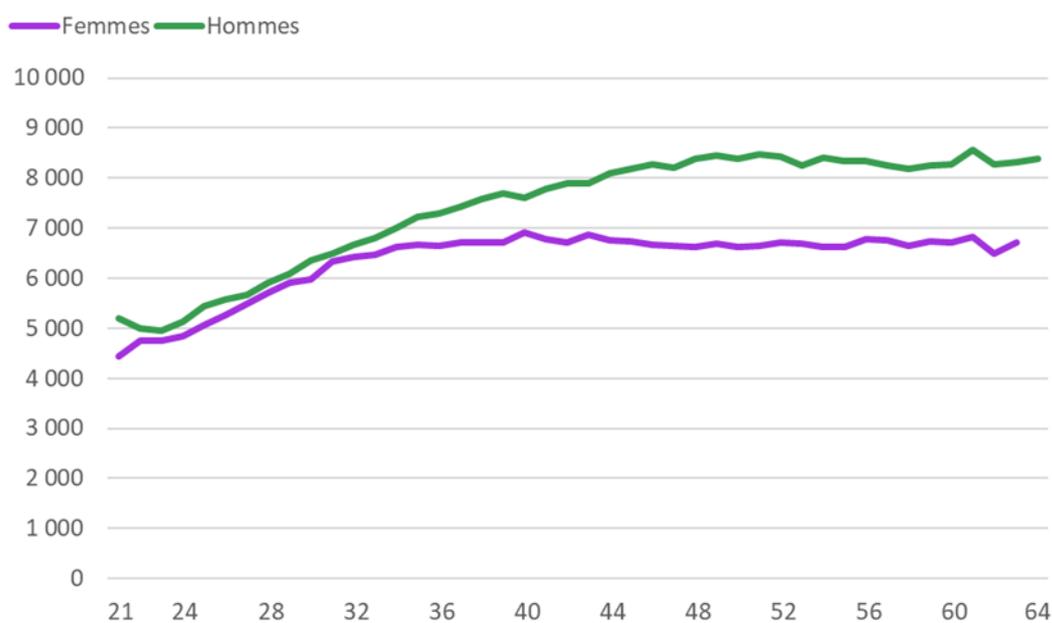


Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 2

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon l'âge, l'état civil = marié et le sexe, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 3

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

En considérant l'évolution des salaires par groupe d'âge en fonction du sexe et de l'état civil, on constate un écart substantiel. Le salaire médian des femmes célibataires augmente de +31,2% du groupe d'âge des «≤ 29 ans» à celui des «30 à 49 ans» (hommes célibataires: +27,4%). Les femmes célibataires du groupe le plus âgé gagnent également plus que celles du groupe d'âge moyen (+11,2%). Chez les hommes célibataires, cette hausse est de 9,1%. En revanche, chez les femmes mariées, le salaire médian reste pratiquement inchangé entre les groupes d'âge des «30 à 49 ans» et des «≥ 50 ans» (+0,6%), alors qu'il augmente chez les hommes mariés (+9,5%).

Le graphique 2⁷ permet de faire le même constat: Avec l'âge, le salaire médian des célibataires augmente. Dans ce contexte, la différence de salaire entre les femmes célibataires et les hommes célibataires est faible (tableau 3, en annexe). En revanche, le salaire médian des femmes mariées n'augmente pratiquement plus à partir de 35 ans (graphique 3)⁷. Dans le groupe d'âge des «≤ 29 ans», les femmes mariées gagnent 5389 francs, soit 6,6% de moins que les hommes mariés (5769 francs). Un écart qui augmente encore avec l'âge: les femmes mariées du groupe d'âge moyen («30 à 49 ans») gagnent en médiane 12,6% de moins que les hommes mariés du même groupe d'âge. Les femmes mariées de plus de 50 ans gagnent 19,7% de moins que les hommes mariés de plus de 50 ans (tableau 2).

Ces conclusions correspondent aux résultats du monitoring économique du canton de Zurich de décembre 2022 (page 17) mentionné dans le postulat Dobler ([22.4500](#)). Soulignons une fois encore que les différences salariales entre les sexes selon l'état civil décrites dans ce chapitre ne doivent en aucun cas être utilisées pour justifier de telles différences. Conformément à la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1), toute discrimination salariale entre femmes et hommes se fondant sur l'état civil ou la situation familiale est interdite.

4.1.4 Analyse descriptive selon la position professionnelle

L'ESS utilise la position professionnelle pour décrire le niveau hiérarchique (fonction) des salariés dans une entreprise. On distingue les fonctions de cadre⁸. Ce chapitre présente les principaux résultats de l'analyse descriptive des salaires bruts médians et de la distribution des fréquences, selon le sexe et la position professionnelle (niveau hiérarchique).

⁷ Afin de garantir la comparabilité des résultats par âge, nous avons pris en compte une année complète avant l'âge légal de la retraite en 2022. Par conséquent, le graphique représente l'âge jusqu'à 63 ans inclus pour les femmes et jusqu'à 64 ans inclus pour les hommes.

⁸ Situation dans la position professionnelle de la personne salariée au sein de l'entreprise:

1+2 = Cadre supérieur et moyen

3 = Cadre inférieur

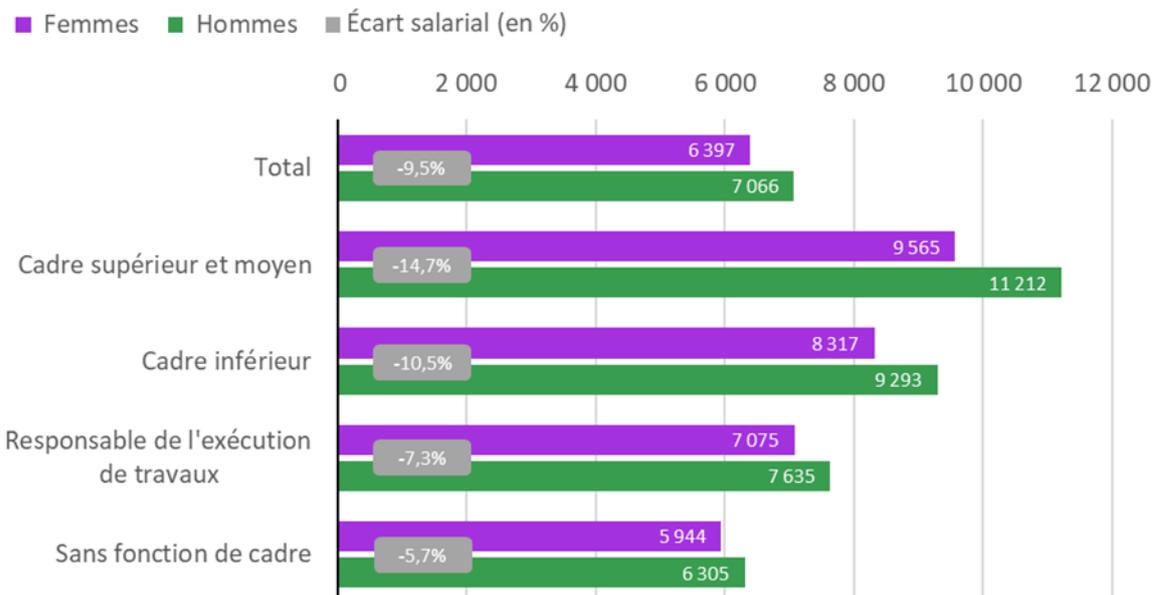
4 = Responsable de l'exécution de travaux

5 = Sans fonction de cadre

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Salaires mensuels bruts (valeur centrale) selon le sexe et la position professionnelle, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 4

On constate que les écarts salariaux entre les sexes sont d'autant plus marqués que la position hiérarchique occupée est élevée. Ainsi, les femmes occupant un poste à haute responsabilité gagnaient un salaire brut de 9565 francs par mois en 2022 alors que la rémunération de leurs collègues masculins – occupant le même niveau de responsabilité – s'élevait à 11 212 francs, soit une différence de 14,7% (graphique 4). À l'autre extrémité de l'échelle, pour les emplois sans fonction de cadre, l'écart salarial en défaveur des femmes était moins prononcé en 2022, soit de 5,7%.

Tableau 4: Répartition selon la position professionnelle et le sexe, en %

Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Sexe	2022				
	Position professionnelle				
	Total	Cadre supérieur et moyen	Cadre inférieur	Responsable de l'exécution de travaux	Sans fonction de cadre
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Femmes	46.9%	31.6%	41.2%	42.3%	50.8%
Hommes	53.1%	68.4%	58.8%	57.7%	49.2%

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Le tableau 4 laisse clairement apparaître une différence entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en ce qui concerne l'insertion professionnelle et les

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

activités exercées: la proportion de femmes diminue à mesure que la position professionnelle s'élève. Alors que la représentation des hommes et des femmes est relativement équilibrée dans les emplois sans fonction de cadre (50,8%), la part des femmes dans les emplois de cadre inférieur est de 41,2% (responsable de l'exécution de travaux: 42,3%) et parmi les cadres supérieurs et moyens de 31,6%.

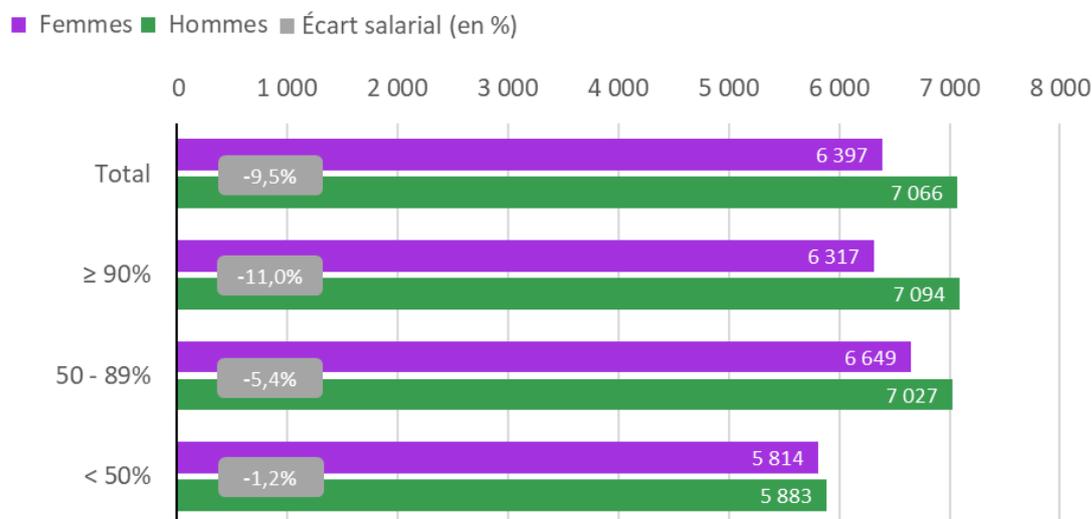
La faible part de femmes occupant des emplois avec une position professionnelle élevée fait que les hommes bénéficient plus souvent de salaires plus élevés dans les postes de cadres supérieurs, tandis que les femmes sont plus souvent représentées dans les postes moins bien rémunérés. Un fait qui accentue les écarts salariaux entre les sexes.

4.1.5 Analyse descriptive selon le taux d'occupation

Ce chapitre décrit les principaux résultats de l'analyse descriptive des salaires bruts médians répartis par sexe et par taux d'occupation. Il convient de noter que les salaires sont standardisés sur un plein temps uniforme⁹.

Salaires mensuels bruts (valeur centrale) selon le sexe et le taux d'occupation, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 5

Plus le taux d'occupation est élevé, plus l'écart salarial entre les sexes est important. Ainsi, en 2022, les femmes occupant des postes à plein temps gagnaient un salaire brut de 6317 francs par mois, tandis que les hommes ayant le même taux d'occupation touchaient 7094 francs, soit une différence de 11,0%. À l'autre extrémité de l'échelle, pour un taux d'occupation inférieur à 50%, l'écart salarial en défaveur des femmes était moins prononcé en 2022 (1,2%). On constate également que les femmes qui travaillent entre 50 et 90% gagnent plus que celles qui travaillent à plein temps ou à moins de

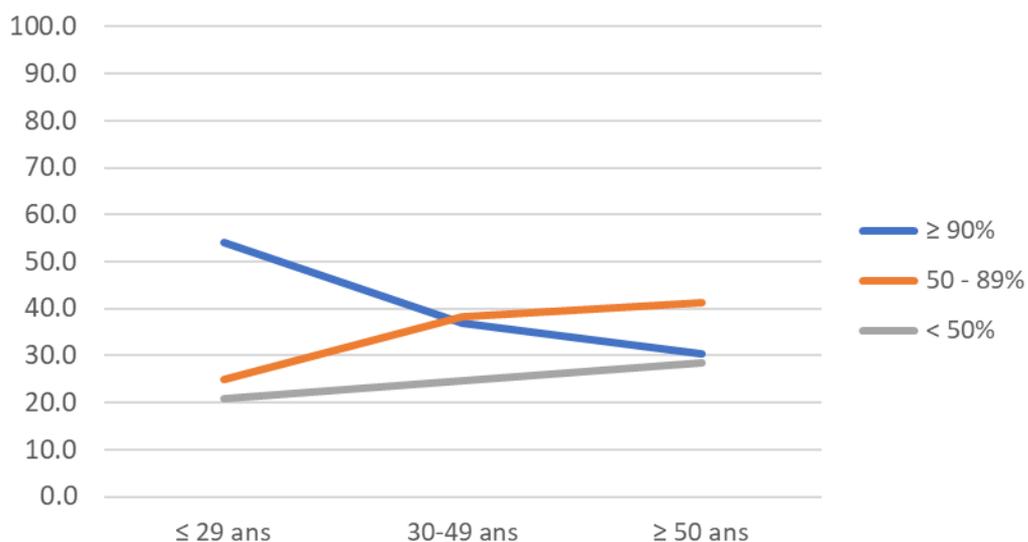
⁹ Pour un équivalent plein temps, sur la base de 4 1/3 semaines de 40 heures de travail.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

50% (chiffres standardisés pour un emploi à 100%). Chez les hommes, plus le taux d'occupation est élevé, plus le salaire est important.

Répartition selon le taux d'occupation, groupe d'âge et le sexe = femmes, en 2022

en %

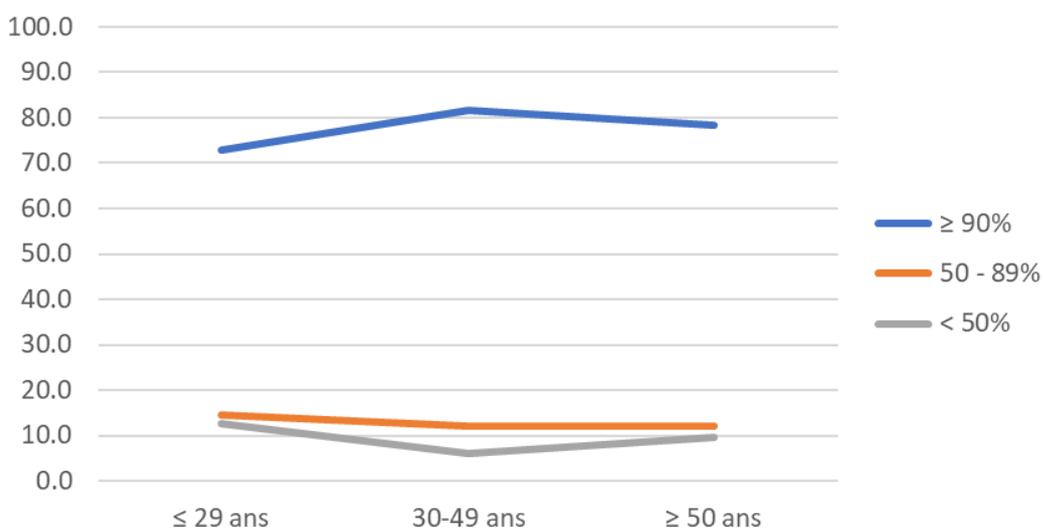


Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 6

Répartition selon le taux d'occupation, groupe d'âge et le sexe = hommes, en 2022

en %



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Graphique 7

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Le graphique 6 montre clairement une différence entre les femmes et les hommes sur le marché du travail selon le taux d'occupation: la part des femmes à plein temps diminue avec l'âge, passant de 54,1% pour les moins de 30 ans à 30,3% pour les 50 ans ou plus. Pour les taux d'occupation partiels, la part des femmes évolue dans le sens inverse et augmente avec l'âge. Chez les hommes, le constat est différent: la part de ceux à plein temps augmente chez les 30 à 49 ans (81,7%) avant de diminuer pour les plus âgés (78,4%). La part d'hommes à temps partiel évolue dans le sens inverse (graphique 7).

Ces conclusions correspondent aux résultats du monitoring économique du canton de Zurich de décembre 2022 (page 18) mentionné dans le postulat Dobler ([22.4500](#)), à savoir que les femmes réduisent leur taux d'occupation vers l'âge de 30 ans, et mettent en évidence les différences entre les biographies professionnelles des femmes et des hommes: l'âge avançant, le taux d'occupation des hommes reste relativement constant à un niveau élevé.

4.1.6 Expérience professionnelle

L'ESS ne fournit aucune information sur l'expérience professionnelle réelle. Il est en effet difficile de définir de manière univoque l'expérience professionnelle réelle et de collecter les informations correspondantes, ce qui entraîne en outre un surcroît de travail pour chaque entreprise interrogée: il faudrait par exemple connaître non seulement le nombre et la durée des interruptions de carrière de chaque personne, mais aussi son taux d'activité sur toute son activité professionnelle jusqu'à présent. Des informations qu'il s'agirait en outre de demander aux anciens employeurs. Pour les entreprises, de tels relevés représenteraient un travail administratif conséquent, raison pour laquelle il a été décidé d'y renoncer.

La variable «ancienneté» de l'ESS n'équivaut pas à l'«expérience professionnelle réelle». Les années d'ancienneté relevées dans l'ESS renseignent uniquement sur le nombre d'années que la personne en question a travaillé dans la même entreprise¹⁰.

L'examen de l'expérience professionnelle comme cause possible de la différence salariale, proposé dans le postulat Dobler ([22.4500](#)), a déjà été fait dans le cadre de l'étude pour répondre au postulat Noser ([14.3388](#)) (Felfe et Trageser, 2015). Cette étude a montré que la saisie de l'expérience professionnelle réelle nécessiterait de pouvoir suivre la biographie professionnelle de tout un chacun. Or les comptabilités des entreprises ne disposent pas de ces données biographiques, et les collecter représenterait une charge de travail supplémentaire considérable pour les entreprises. Par conséquent, il n'est pas possible de se baser sur l'expérience professionnelle pour répondre au présent postulat.

¹⁰ Un salarié a par exemple travaillé 20 ans dans une entreprise, où il a donc accumulé 20 années de service. S'il passe à une autre entreprise, ses années de service recommencent à zéro, bien qu'il y apporte toute son expérience professionnelle. Les «années de service» sont donc toujours liées à l'entreprise et elles reviennent à zéro chaque fois que la personne change d'entreprise, indépendamment de l'expérience professionnelle effective du salarié.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

4.1.7 Synthèse des résultats, 1^{re} section

Dans l'ESS 2022, le salaire médian des femmes est de 9,5% inférieur à celui des hommes. La différence de salaire entre les sexes augmente avec l'âge. Et cette différence est particulièrement marquée chez les personnes mariées: les femmes célibataires gagnent 1,3% de moins que les hommes célibataires, alors que les femmes mariées gagnent 16,0% de moins que les hommes mariés. Précisons que les différences salariales entre les sexes selon l'état civil décrites ici ne doivent en aucun cas être utilisées pour justifier ces différences.

On constate que l'écart salarial entre les sexes augmente à mesure que la position professionnelle s'élève. Dans les postes à haute responsabilité, les femmes gagnent 14,7% de moins que les hommes, et dans les emplois sans fonction de cadre, elles gagnent 5,7% de moins. La proportion de femmes diminue à mesure que la position professionnelle s'élève.

Plus le taux d'occupation est important, plus l'écart salarial entre femmes et hommes augmente: ainsi, à plein temps, les femmes gagnent 11% de moins que les hommes. À un taux d'occupation de moins de 50%, la différence de salaire est de 1,2%. La part de femmes travaillant à plein temps diminue au cours de la vie professionnelle. L'âge avançant, le taux d'occupation des hommes reste relativement constant à un niveau élevé.

4.2 Section 2: analyses sur la parentalité

Pour répondre à ce postulat, le présent chapitre analyse la structure des salaires en fonction du sexe et de la parentalité. Les caractéristiques de l'ESS proviennent en grande partie directement des données disponibles dans les comptabilités des entreprises. Ces dernières ne précisent toutefois pas si les salariés ont ou non des enfants. Pour obtenir des informations sur la parentalité, l'ESS a fait l'objet d'un appariement avec la statistique de la population et des ménages (STATPOP) pour les années 2016 à 2022.

Le présent rapport examine la thèse formulée dans le postulat Dobler, à savoir que « l'écart salarial résulte principalement du fait que les femmes réduisent fortement leur taux d'occupation après la naissance d'un enfant, ou cessent complètement de travailler pendant quelque temps ». À cette fin, on analyse les différences de salaire entre les sexes en lien avec la parentalité, compte tenu de l'état civil, de l'âge, de la position professionnelle et du taux d'occupation. Ce faisant, le présent rapport fournit des chiffres actualisés sur un phénomène que la littérature scientifique appelle « motherhood penalty » (pénalité salariale liée à la maternité)¹¹.

4.2.1 Limitations

Les liens parent-enfant, époux-épouse et partenaire sont incomplets dans la STATPOP, en particulier pour les étrangers. Ces informations sont reprises du registre de l'état civil. Seules les personnes ayant eu un événement d'état civil en Suisse sont inscrites dans Infostar (gestion informatisée des registres de l'état civil) et peuvent par conséquent figurer dans les informations sur les liens familiaux (il est nécessaire que les deux personnes concernées par le lien soient enregistrées dans Infostar). Environ 85% de la population résidante permanente se trouvent dans Infostar (99,9% pour les Suisses, mais seulement 45,5% pour les étrangers).

La couverture du lien parent-enfant étant incomplète pour les personnes étrangères, la présente analyse sur la parentalité ne prend en compte que les citoyens suisses.

4.2.2 Parentalité et âge

Les analyses ci-dessous montrent que la parentalité a un impact net sur les différences salariales entre les sexes: Les hommes avec enfants – indépendamment de leur âge et de leur état civil – gagnent nettement plus que les femmes, qu'elles aient un enfant ou non. Avec l'âge, les femmes qui ont des enfants gagnent bien moins que toutes les autres catégories (voir graphiques 8 et 9).

Comme au chapitre 4.1.3, on observe de manière générale, une hausse des niveaux des salaires en fonction de l'âge. Les femmes ayant des enfants font toutefois exception. Entre les catégories d'âge des 30 à 49 ans et des 50 ans ou plus, on observe une stagnation, voire une légère baisse des salaires pour les femmes qui ont des enfants (2022: -2,4%; 2020: -2,7%; 2018: -1,8%; 2016: 0,0%), alors que le niveau

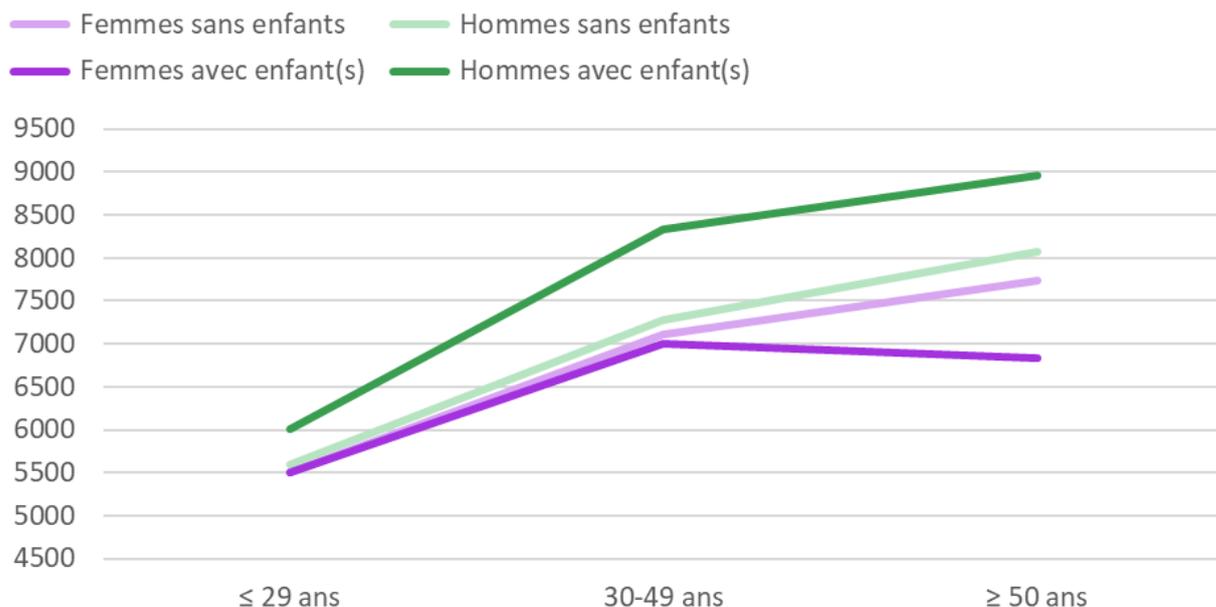
¹¹ Correll, Benard et Paik (2007); Goldin (2014), Oesch, Lipps, McDonald (2017).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

de salaire des hommes qui ont des enfants augmentait dans ces catégories d'âge d'environ 7,7% en 2022 (2020:7,9%; 2018:7,1% et 2016:7,4%). Notons que le niveau de salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes, indépendamment de la parentalité (voir graphique 8).

Salaires mensuels bruts (valeur centrale) selon l'âge et la parentalité, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – ESS, STATPOP

Graphique 8

4.2.3 Parentalité et état civil

L'analyse réalisée par l'Office de l'économie et du travail du canton de Zürich (Zürcher Wirtschaftsmonitoring, décembre 2022, p. 17), mentionnée dans le postulat, suppose que les différences salariales entre femmes et hommes sont marquées pour les personnes mariées, mais quasi inexistantes pour les personnes célibataires. Les données ESS confirment en partie ces conclusions (chapitre 4.1.2). Le présent chapitre analyse les niveaux de salaires selon l'état civil croisés avec la situation parentale pour les citoyens suisses en 2022.

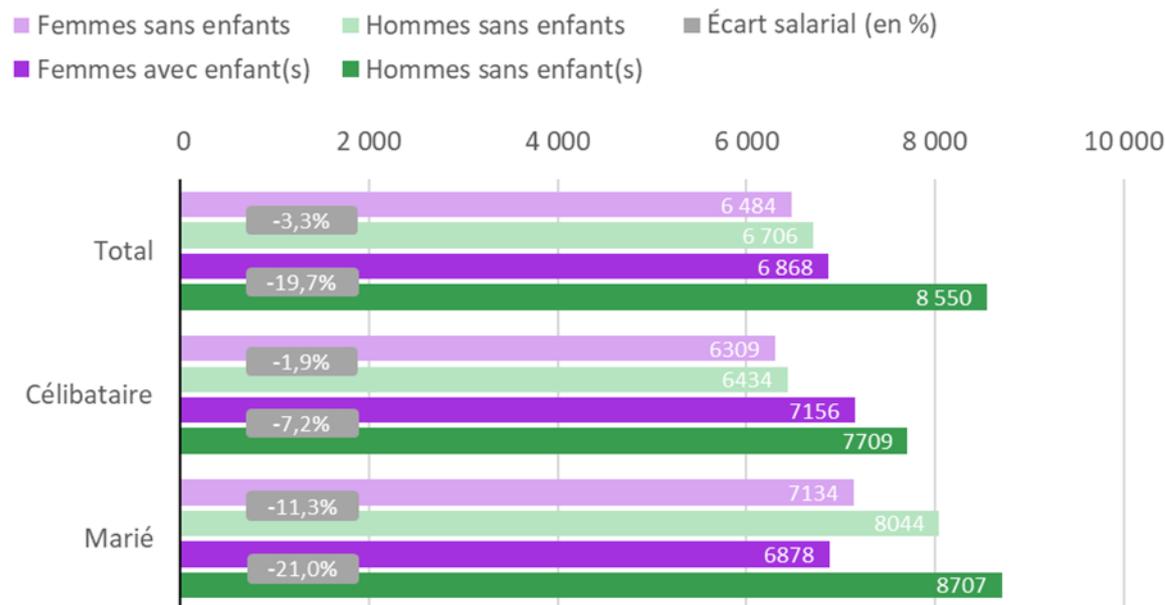
Les hommes avec enfants ont généralement un salaire supérieur aux hommes sans enfant (+27,5%). Chez les femmes, cette différence est beaucoup plus faible (+5,9%). Selon l'ESS, les hommes mariés ont un niveau de salaire plus élevé que les hommes célibataires. Ceci est particulièrement vrai pour les hommes mariés qui ont des enfants dont la médiane du salaire atteint 8707 francs, contre 7709 francs pour les hommes célibataires avec enfants. Pour les hommes sans enfant, ce constat est également vrai: avec une médiane de 8044 francs, les hommes mariés ont un niveau salarial plus élevé que les célibataires (6434 francs).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Les niveaux de salaire des femmes ne suivent pas la même tendance. En effet, les femmes mariées ayant des enfants gagnent moins que celles sans enfant (-3,6%). En revanche, chez les femmes célibataires, on observe la même logique que chez les hommes: le salaire médian des femmes célibataires avec enfants atteint 7156 francs par mois, contre 6309 francs pour celles sans enfant (+13,4%).

Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon l'état civil et la parentalité, en 2022

Valeur centrale (médiane) en francs, secteur privé et secteur public ensemble



Source: OFS – ESS, STATPOP

Graphique 9

Un constat qui se reflète dans la différence de salaire entre les sexes: alors que les femmes célibataires sans enfant gagnent 1,9% de moins que les hommes célibataires sans enfant, la différence de salaire entre les femmes célibataires et les hommes célibataires est de 7,2%. Les femmes mariées sans enfant gagnent 11,3% de moins que les hommes mariés sans enfant. Parmi les personnes mariées qui ont des enfants, les femmes gagnent 21,0% de moins que les hommes (voir graphique 9)¹².

L'analyse montre que le niveau de salaire en lien avec la parentalité et l'état civil varie fortement selon le sexe. Alors que le salaire des hommes mariés, en particulier ceux qui ont des enfants, est nettement plus élevé que celui des hommes célibataires avec ou sans enfant, la situation des femmes est plus nuancée: le salaire médian des femmes mariées ayant des enfants est inférieur à celui des femmes mariées sans enfant. Chez les femmes célibataires, en revanche, le schéma est similaire à celui des hommes: les mères célibataires obtiennent des salaires plus élevés que les femmes sans enfant.

¹² Bien que les mères, quel que soit le groupe d'âge, gagnent moins que les femmes sans enfant du même groupe d'âge (voir graphique 8), le total des mères est plus élevé car elles sont majoritairement représentées dans des groupes d'âge mieux rémunérés.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

4.2.4 Parentalité et position professionnelle

Selon les données de l'ESS 2022 appariées avec celles de la STATPOP, on observe que plus la position professionnelle est élevée, plus le salaire l'est aussi, et que les personnes qui ont des enfants gagnent généralement mieux leur vie.

Illustrant ce constat, le tableau 5 nous montre que les hommes sans fonction de cadre et sans enfant gagnent 6226 francs alors que la médiane des salaires des hommes avec enfants s'élève à 7324 francs (+17,6%). Pour les hommes ayant une fonction de cadre moyen ou supérieur, ceux qui n'ont pas d'enfant gagnent 9581 francs, alors que le salaire de ceux qui ont des enfants est de 11628 francs (+21,4%).

On observe la même tendance chez les femmes, mais avec une hausse bien plus faible. La médiane salariale des femmes sans position de cadre s'élève à 6424 francs par mois chez celles qui ont des enfants, contre 6119 francs chez celles qui n'en ont pas (+5%). Chez les femmes exerçant une fonction de cadre moyen ou supérieur, celles qui ont des enfants gagnent généralement 6,6% de plus que celles sans enfant.

Tableau 5: Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon la position professionnelle et la parentalité
Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Position professionnelle	Total			Sans enfants			Avec enfant(s)		
	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Total	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
1&2: Cadre supérieur et moyen	9400	11091	-15.2%	9042	9581	-5.6%	9639	11628	-17.1%
3: Cadre inférieur	8176	9306	-12.1%	7926	8396	-5.6%	8457	9804	-13.7%
4: Responsable de l'exécution de travaux	7117	7885	-9.7%	6845	7236	-5.4%	7395	8360	-11.5%
5: Sans fonction de cadre	6265	6740	-7.0%	6119	6226	-1.7%	6424	7324	-12.3%

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'analyse montre qu'une position professionnelle plus élevée et que le fait d'être parent sont associés à un plus haut niveau de salaire. Les hommes bénéficient toutefois nettement plus de ces facteurs que les femmes, en particulier parmi les cadres moyens et supérieurs. Si l'augmentation de salaire en lien avec la parentalité est significative chez les hommes, elle est relativement faible chez les femmes.

4.2.5 Parentalité et taux d'occupation

L'analyse menée jusqu'ici a montré que – quel que soit le taux d'occupation – la parentalité est associée à un salaire plus élevé, l'écart étant plus marqué chez les hommes que chez les femmes. Ce chapitre présente les niveaux de salaire selon la

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

parentalité en fonction du taux d'occupation. Les salaires indiqués ici ont été standardisés sur un plein temps¹³.

Pour les hommes, plus le taux d'occupation diminue, plus l'écart salarial en faveur des parents se creuse, comme le montre le tableau 6. Ainsi, parmi les hommes travaillant à un taux d'occupation de 90% ou plus, la différence de salaire atteint 27,2% en faveur de ceux ayant des enfants. Quant aux hommes travaillant à moins de 50%, le salaire médian des pères est de 38% supérieur à celui des hommes sans enfant.

La différence de salaire entre les femmes avec enfants et celles sans enfant est plus importante pour les femmes travaillant à plus de 90% (+7,1% en faveur de celles ayant des enfants), ou à moins de 50% (+9,8%). Par contre, pour les femmes qui travaillent à un taux d'occupation de 50% à 89%, la différence ne s'élève qu'à 4,3% entre celles qui ont au moins un enfant et celles qui n'en ont pas.

Tableau 6: Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon le taux d'occupation et la parentalité
Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Taux d'occupation	Total			Sans enfants			Avec enfant(s)		
	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial	Sexe		Écart salarial
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Total	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
≥90%	6543	7676	-14.8%	6418	6733	-4.7%	6875	8562	-19.7%
50-89%	6926	7540	-8.1%	6738	6643	1.4%	7026	8564	-18.0%
<50%	6186	6344	-2.5%	5732	5587	2.6%	6293	7712	-18.4%

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

4.2.6 Synthèse des résultats, 2^e section

D'une manière générale, on constate que le salaire augmente avec l'âge, sauf chez les femmes ayant des enfants. Entre le groupe des 30 à 49 ans et celui des 50 ans ou plus, le salaire des femmes qui ont des enfants stagne voire baisse légèrement, tandis que celui des hommes avec enfants augmente d'environ 7,7%.

Le salaire des hommes mariés qui ont des enfants (8707 francs) est supérieur à celui des hommes célibataires avec enfants (7709 francs). Présentant un salaire médian de 8044 francs, les hommes mariés sans enfant gagnent aussi davantage que les hommes célibataires sans enfant (6434 francs). De leur côté, les femmes mariées qui ont des enfants (6878 francs) gagnent toutefois moins que les femmes mariées sans enfant (7134 francs). Et le salaire médian des femmes célibataires qui ont des enfants (7156 francs) est plus élevé que celui des femmes célibataires sans enfant (6309 francs). L'analyse montre aussi que l'écart salarial entre les sexes est particulièrement marqué chez les personnes mariées ayant des enfants: alors que les femmes célibataires sans enfant gagnent 1,9% de moins que les hommes célibataires sans

¹³ équivalent plein temps = 4 1/3 semaines de 40 heures de travail

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

enfant, la différence de salaire entre les femmes et les hommes parmi les personnes mariées qui ont des enfants est de 21,0%.

Plus la situation professionnelle est élevée, plus le niveau de salaire est élevé – en particulier chez les personnes qui ont des enfants. Les hommes bénéficient toutefois nettement plus de ces facteurs que les femmes. Si l'augmentation de salaire en lien avec la parentalité est significative chez les hommes cadres moyens et supérieurs (+21,4%), elle est relativement faible chez les femmes du même groupe (+6,6%).

Les hommes qui ont des enfants gagnent nettement plus que ceux sans enfant, la différence de salaire étant d'autant plus importante que le taux d'occupation est bas. Ainsi, les hommes qui ont des enfants et travaillent à plus de 90% gagnent 27,2% de plus que ceux sans enfant qui ont le même taux d'occupation. Pour un taux d'occupation inférieur à 50%, l'écart salarial est de 38%. Aucune tendance ne se dégage chez les femmes, si ce n'est que celles qui ont des enfants gagnent plus que celles qui n'en ont pas.

4.3 Section 3: décomposition des écarts salariaux

Dans cette troisième partie du rapport, nous présentons une analyse détaillée des différences de salaires entre les femmes et les hommes sur la base des données tirées de l'ESS (Kaiser et Möhr, 2025). Pour ce faire, nous en donnons les principaux résultats pour l'âge, l'état civil, la position professionnelle et le taux d'occupation. Cette analyse a été menée dans le cadre d'un travail de recherche effectué sur mandat de l'OFS. Au vu de la méthode de calcul utilisée, nous recourons à la moyenne arithmétique (salaire moyen) pour calculer les différences de salaires et non à la valeur médiane, qui est généralement utilisée comme référence dans les analyses descriptives de l'Office fédéral de la statistique (OFS) (voir chapitres 4.1 et 4.2).

Cette analyse des écarts salariaux (parts expliquée et inexpliquée) à l'aide du modèle Oaxaca-Blinder, reconnu scientifiquement et éprouvé au niveau international (Eurostat notamment) consiste en une décomposition de la différence des salaires moyens. La décomposition montre quel écart salarial est dû à des différences spécifiques au sexe selon des caractéristiques observables (âge, niveau de formation, branche, profession, etc.), et quel écart salarial ne se laisse pas expliquer par ces caractéristiques. Notons que les données disponibles ne fournissent pas l'intégralité des caractéristiques pertinentes pour déterminer le salaire des salariés, que d'autres ne sont pas recueillies, notamment l'expérience professionnelle effective (voir à ce sujet le chapitre 4.1.6).

Il convient de distinguer les écarts salariaux suivants entre les femmes et les hommes:

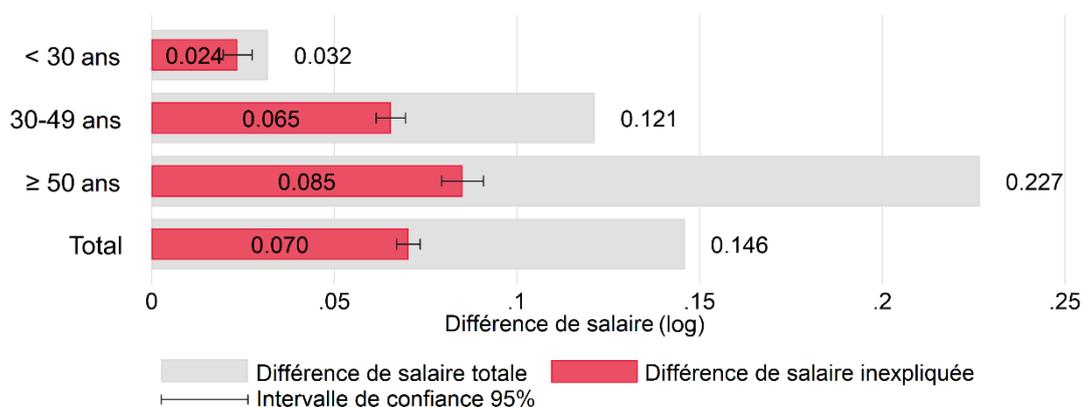
- **Part expliquée:** les écarts salariaux objectivement dus à des facteurs structurels, qui dépendent de caractéristiques personnelles (telles que l'âge, la formation, les années de service) et de caractéristiques liées au poste occupé dans l'entreprise et à l'activité exercée (comme la position professionnelle, la branche de l'entreprise, etc.).
- **Part inexpliquée:** les écarts salariaux ne pouvant être expliqués par les facteurs objectifs pris en compte plus haut, autrement dit qui ne reposent pas sur des différences structurelles entre les sexes. Il y a donc une différence de salaire inexpliquée dès lors que les femmes et les hommes perçoivent, en moyenne, un salaire différent alors qu'ils présentent les mêmes caractéristiques observables. Cette différence salariale inexpliquée pourrait être due à une discrimination potentielle, mais aussi à des caractéristiques manquantes dans l'analyse.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

4.3.1 Décomposition du salaire selon l'âge

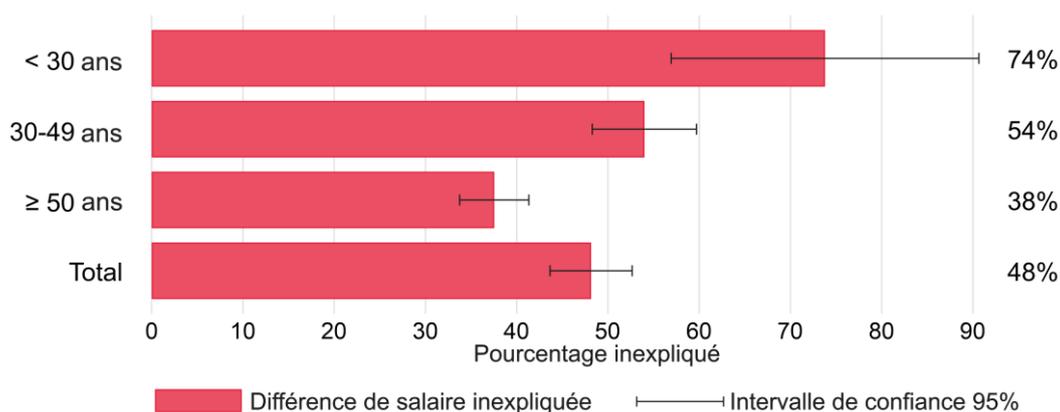
Les résultats de la décomposition salariale montrent que les femmes de moins de 30 ans touchent en moyenne un salaire inférieur de 2,4% lorsqu'on les compare aux hommes présentant les mêmes caractéristiques observables. À caractéristiques observables comparables, les femmes de plus de 50 ans gagnent en moyenne environ 8,5% de moins que les hommes. Le graphique 10 montre que l'écart salarial, total et inexpliqué, entre les femmes et les hommes augmente avec l'âge des personnes salariées. En parallèle, la part relative de l'écart salarial inexpliqué diminue avec l'âge (voir graphique 11). Autrement dit, les variables prises en compte dans le modèle expliquent une part plus importante de l'écart salarial à mesure que l'âge augmente.

Graphique 10: Décomposition des écarts salariaux par groupe d'âge



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

Graphique 11: Part inexpliquée des écarts salariaux par groupe d'âge



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

4.3.2 Décomposition du salaire selon l'état civil

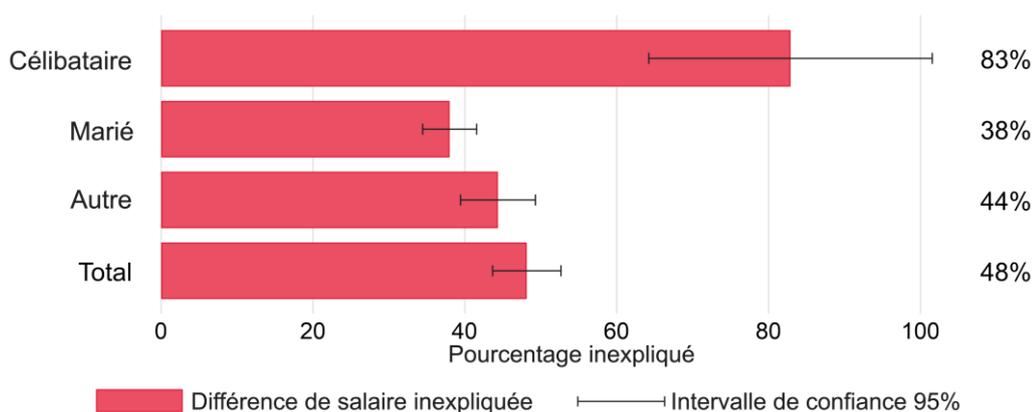
Les graphiques 12 et 13 montrent les différences dans la décomposition du salaire selon l'état civil. Les différences entre les salariés célibataires et les salariés mariés sont significatives: pour les célibataires, l'écart de salaire inexpliqué entre les femmes et les hommes est de 2,8% (écart de salaire total: 3,4%), ce qui signifie que les femmes célibataires ont en moyenne un salaire inférieur de 2,8% lorsqu'on les compare aux hommes ayant les mêmes caractéristiques observables. Chez les employés mariés, la différence de salaire inexpliquée se monte à 8,8% (écart de salaire total: 23,2%), ce qui fait qu'à caractéristiques observables comparables, les femmes mariées gagnent en moyenne environ 8,8% de moins que les hommes mariés.

Graphique 12: Décomposition des écarts salariaux par état civil



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

Graphique 13: Part inexpliquée des écarts salariaux par état civil



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

L'analyse confirme la supposition formulée dans le postulat Dobler ([22.4500](#)), à savoir qu'il existe des différences de salaire considérables entre les sexes, en particulier chez les personnes mariées. L'écart salarial inexpliqué de 8,8% pour les personnes mariées est nettement plus élevé que les 2,8% d'écart observé chez les célibataires: les

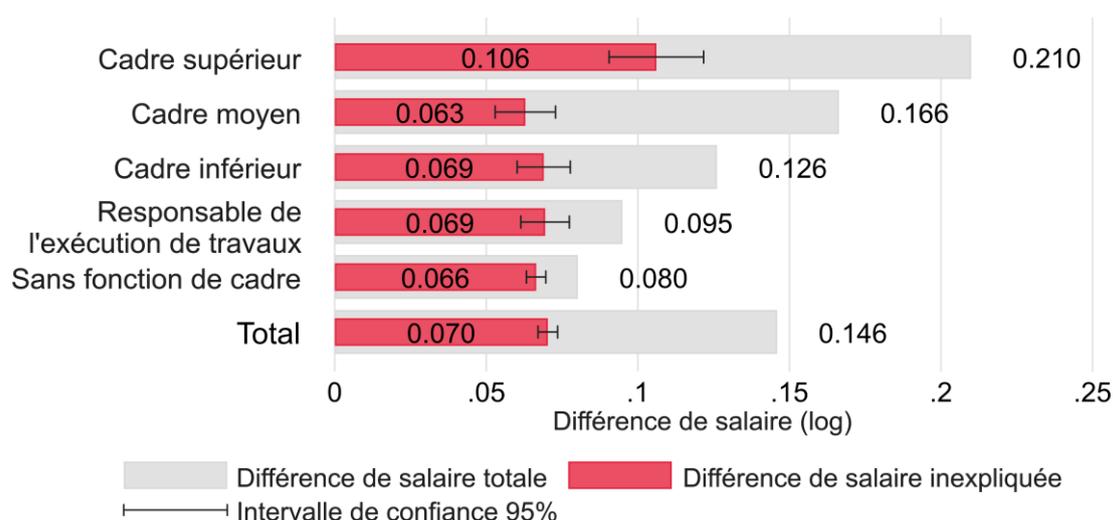
Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

femmes mariées gagnent donc en moyenne moins par rapport aux hommes mariés ayant les mêmes caractéristiques observables, que les femmes célibataires par rapport aux hommes célibataires.

4.3.3 Décomposition du salaire selon la position professionnelle

Le graphique 14 illustre l'influence de la position professionnelle au sein de l'entreprise sur l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes. Alors que l'écart salarial moyen est d'environ 8% pour les employés sans fonction de cadre, il augmente continuellement avec le niveau hiérarchique pour atteindre environ 21% chez les cadres supérieurs. En ne considérant que l'écart salarial inexplicé, les différences sont moins marquées: parmi les salariés sans fonction de cadre et jusqu'aux cadres moyens, la différence de salaire inexplicée se situe entre 6% et 7%. Les résultats des enquêtes ESS 2016-2020 montrent une légère augmentation entre les employés sans fonction de cadre et les cadres moyens. Chez les cadres supérieurs, l'écart salarial inexplicé est de loin le plus élevé dans toutes les enquêtes (ESS 2022: 10,6%).

Graphique 14: Décomposition des écarts salariaux par position professionnelle

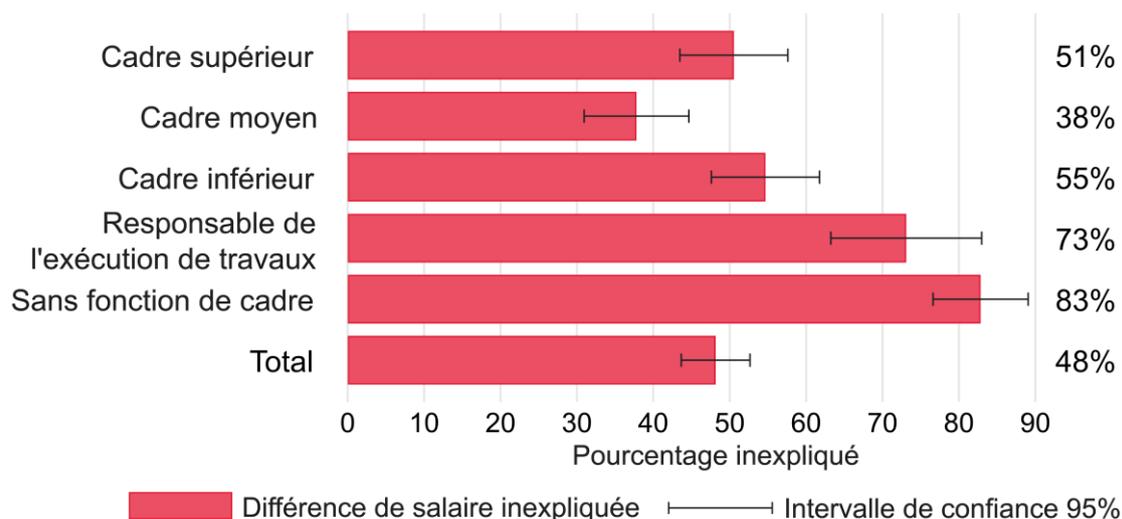


Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

Parmi les employés sans fonction de cadre et les cadres inférieurs, la plus grande partie de la différence salariale ne peut être expliquée par les facteurs d'influence. Ainsi, la part relative de l'écart salarial inexplicé pour ces groupes dépasse 70% (voir graphique 15).

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Graphique 15: Part inexpliquée des écarts salariaux par position professionnelle



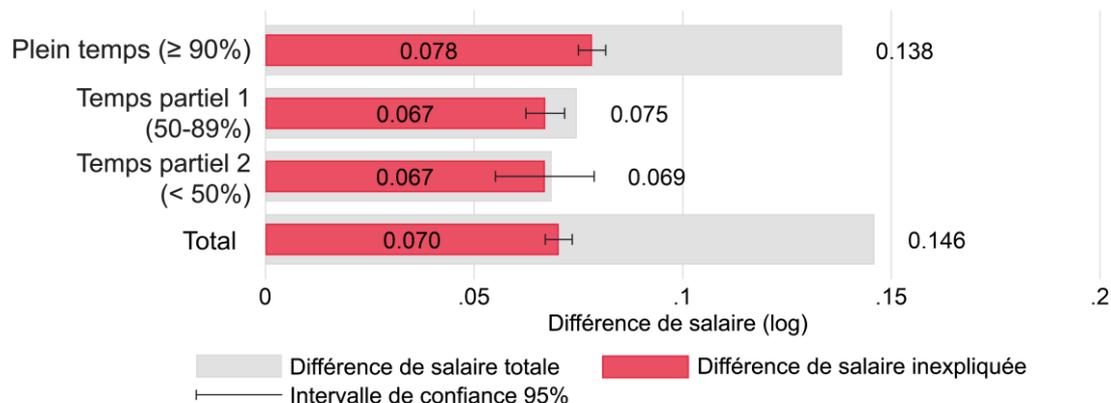
Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

4.3.4 Décomposition du salaire selon le taux d'occupation

Les graphiques 16 et 17 montrent les différences dans la décomposition du salaire selon le taux d'occupation. L'écart salarial moyen pour les emplois à plein temps est nettement plus important que celui pour les emplois à temps partiel. Une différence qui s'explique en grande partie par les facteurs d'influence: la différence de salaire inexpliquée pour les emplois à plein temps s'élève à 7,8%. Elle n'est donc que légèrement plus importante que celle pour les deux catégories de temps partiel (6,7% chacune). La part de l'écart salarial inexpliqué est donc nettement plus importante pour les emplois à temps partiel que pour les emplois à plein temps (voir graphique 17). Cela montre que les variables prises en compte dans le modèle expliquent surtout les différences de salaire des employés à plein temps, alors qu'elles ne sont pas en mesure de donner beaucoup d'informations en ce qui concerne les différences de salaire pour les employés à temps partiel.

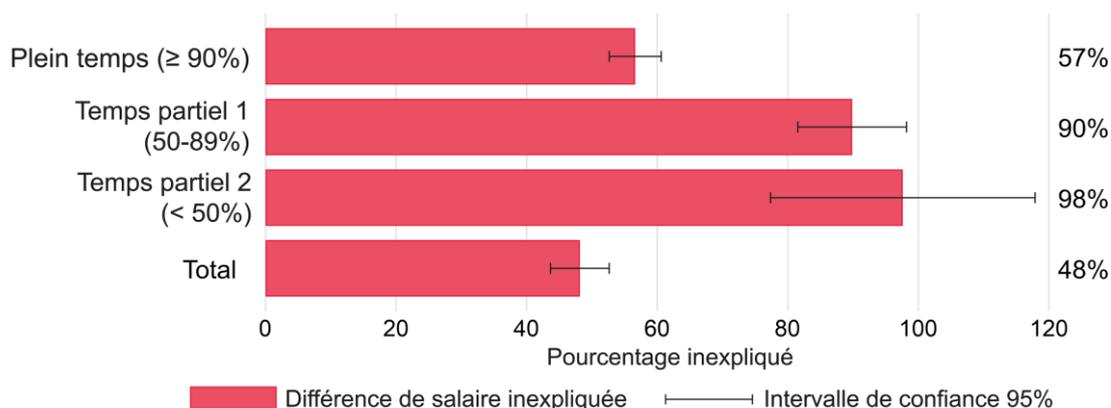
Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Graphique 16: Décomposition des écarts salariaux par taux d'occupation¹⁴



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

Graphique 17: Part inexpliquée des écarts salariaux par taux d'occupation



Source: ESS 2022, économie totale; calculs BSS.

4.3.5 Synthèse des résultats, 3^e section

L'écart salarial inexpliqué est nettement plus élevée chez les salariés âgés que chez les jeunes: alors qu'il est de 2,4% pour les moins de 30 ans, il est de 8,5% pour les plus de 50 ans.

Pour les femmes et les hommes célibataires, l'écart salarial inexpliqué est de 2,8%, alors qu'il est nettement plus élevé chez les salariés mariés (8,8%).

¹⁴ L'ensemble de l'écart salarial est supérieur au total des différentes catégories de taux d'occupation (voir graphique 16). Cela s'explique par la répartition inégale des hommes et des femmes sur le marché du travail: les hommes travaillent en majorité à plein temps, les femmes plus souvent à temps partiel. Comme les salaires augmentent avec le taux d'occupation (voir chapitre 4.1.5), l'écart salarial total est plus important que dans les différentes catégories de taux d'occupation.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Parmi les salariés sans fonction de cadre et jusqu'aux cadres moyens, la différence de salaire inexpliquée se situe entre 6% et 7%. Les cadres supérieurs présentent l'écart salarial inexpliqué le plus élevé, soit 10,6%.

L'écart salarial inexpliqué pour les employés à plein temps est de 7,8%, soit à peine plus que pour les employés à temps partiel (6,7%). La part de la différence salariale inexpliquée est nettement plus élevée pour les emplois à temps partiel que pour les emplois à plein temps.

5 Conclusion

Conformément au postulat Dobler ([22.4500](#)), l'état civil, la parentalité, les interruptions de l'activité professionnelle, le taux d'occupation et l'âge sont des facteurs déterminants pour expliquer les différences de salaire entre hommes et femmes. Le présent rapport en réponse au postulat utilise et analyse divers facteurs disponibles dans les données pour expliquer les différences de salaires. Certains de ces facteurs pourraient varier selon le sexe et donc contribuer de manière significative aux différences salariales. La possibilité de décrire les différences salariales de manière descriptive ne signifie en aucun cas que ces différences sont légitimes. Ainsi des caractéristiques telles que l'état civil ou le fait d'être parent ne peuvent être utilisées comme base pour justifier des différences de salaire, car la loi l'interdit (LEg; RS 151.1). Le postulat Dobler reprend en grande partie le contenu du postulat Noser ([14.3388](#)), qui a fait l'objet d'un rapport détaillé du Conseil fédéral en 2015. Ce rapport reposait sur une étude confiée à l'université de Saint-Gall (Felfe et Trageser, 2015).

Le présent rapport montre que les différences salariales entre les sexes sont mesurables à l'aide de différentes caractéristiques, mais il ne fournit en aucun cas une base pour justifier cet écart salarial. Résumons, ci-dessous, les principaux résultats des analyses, divisées en trois parties.

Selon l'état civil: dans l'ensemble de l'économie, les femmes mariées gagnent nettement moins que les hommes mariés, alors que la différence de salaire entre les sexes est faible chez les célibataires. La différence de salaire est particulièrement marquée chez les personnes mariées qui ont des enfants: les hommes mariés ayant des enfants gagnent nettement plus que les hommes célibataires et sans enfant. En revanche, le salaire des femmes mariées qui ont des enfants est inférieur à celui des femmes mariées sans enfant. L'écart salarial inexpliqué est nettement plus élevé chez les salariés mariés que chez les célibataires.

Selon l'âge: l'écart salarial augmente avec l'âge, en particulier chez les personnes mariées. L'écart salarial augmente également avec l'âge chez les personnes ayant des enfants, puisque le salaire des femmes, contrairement à celui des hommes, augmente moins ou stagne avec l'âge. La différence de salaire inexpliquée est nettement plus élevée chez les salariés âgés que chez les jeunes.

Selon la position professionnelle: on constate que les écarts salariaux entre les sexes sont d'autant plus marqués que la position hiérarchique occupée est élevée. À cela s'ajoute que plus la position professionnelle est élevée, plus la proportion de femmes diminue. Quelle que soit la position professionnelle observée, les salariés ayant des enfants gagnent plus que ceux qui n'en ont pas, cette différence étant importante chez les hommes, mais relativement faible chez les femmes. C'est au niveau le plus élevé de la hiérarchie que l'écart salarial inexpliqué est le plus important, et ce de loin.

Selon le taux d'occupation: plus le taux d'occupation est élevé, plus l'écart salarial entre les sexes est important. Les hommes qui ont des enfants gagnent nettement plus

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

que ceux sans enfant, la différence de salaire étant d'autant plus importante que le taux d'occupation est bas. Aucune tendance ne se dégage chez les femmes, si ce n'est que celles qui ont des enfants gagnent plus que celles qui n'en ont pas. La part de femmes travaillant à plein temps diminue au cours de la vie professionnelle. L'âge avançant, le taux d'occupation des hommes reste relativement constant à un niveau élevé. L'écart salarial inexpliqué pour les emplois à plein temps est légèrement plus important que celui pour les emplois à temps partiel.

Le présent rapport répond à la demande du postulat Dobler ([22.4500](#)) d'étudier les différences de salaires entre les femmes et les hommes sur la base de certaines caractéristiques. Ce faisant, il fournit des chiffres actuels sur le phénomène dit de la «motherhood penalty» (pénalité salariale liée à la maternité). Les analyses montrent que le salaire des femmes est généralement inférieur à celui des hommes, quelles que soient les variables et les modalités considérées. Cette concordance des résultats sur l'ensemble des variables étudiées confirme la robustesse des résultats et donc l'existence d'un écart salarial entre les femmes et les hommes. Pour élargir les résultats présentés dans le présent rapport, le SECO examinera s'il est possible d'étudier de manière plus approfondie l'influence de l'expérience professionnelle sur les résultats des travailleurs sur le marché du travail (salaires compris). Une application directe dans la statistique nationale ou dans d'autres instruments visant à étudier l'égalité salariale (LOGIB, p. ex.) n'est pas prévue en raison du défi que représentent la mesure et l'interprétation de l'expérience professionnelle.

Lors de la communication et de l'interprétation de ces résultats, il importe de clairement distinguer entre, d'une part, l'observation du plus grand nombre possible de facteurs objectifs en mesure d'expliquer les différences salariales entre les femmes et les hommes et, d'autre part, la garantie que lors de la justification de ces différences, toutes les variables en question sont conformes au cadre légal en vigueur (LEg). En outre, la discussion ne devrait pas se focaliser sur la question de savoir si ces différences salariales peuvent être expliquées ou justifiées par la parentalité, par exemple. L'accent devrait bien plus être mis sur le cadre qui favorise de telles différences – et notamment la répartition inégale du travail pour s'occuper de membres de la famille ou de tiers («care»), les possibilités d'accueil extrafamilial des enfants, les répercussions fiscales ou les conditions de travail. Comme l'a montré le rapport¹⁵ du Conseil fédéral sur l'écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (gender overall earnings gap – GOEG), la forte proportion de femmes travaillant à temps partiel contribue de manière significative aux différences de revenus entre les sexes. La problématique mise en évidence évolue donc systématiquement dans le contexte du débat social et politique qui façonne et influence ce cadre.

¹⁵ Office fédéral de la statistique (2022): [Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs](#). Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 19.4132
Marti Samira du 25 septembre 2019

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

6 Bibliographie

Office fédéral de la statistique (2015): [Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes](#) Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 14.3388 Noser du 2 juin 2014

Office fédéral de la statistique (2022): [Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs](#). Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 19.4132 Marti Samira du 25 septembre 2019

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) 1995: [\[RS 151.1\]](#)

Constitution fédérale de la Confédération suisse (art. 8, al. 1 à 3): [\[RS 101\]](#)

Correll Shelley J., Benard Stephen, Paik In (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112: 1297–1339.

Felfe, C. et Trageser, J. (2015): [Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann](#). Université de Saint-Gall et INFRAS. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

Goldin Claudia (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104: 1091–1119.

Kaiser, B. et Lobsiger, M. (2019): [Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. Analyse der Lohnunterschiede anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\)](#). BSS. Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Kaiser, B. et Möhr, T. (2025): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2022](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Kaiser, B. et Möhr, T. (2021): [Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires \(ESS\) 2018](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Kaiser, B. et Möhr, T. (2019): [Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires \(ESS\) 2016](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Oesch Daniel, Lipps Oliver, McDonald Patrick (2017). "The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland". *Demographic research* 37: 1793-1824.

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Postulat Noser (2014): [Égalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques](#) (14.3388)

Postulat Marti (2019): [Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs](#) (19.4132)

Postulat Locher Benguerel (2021): [Enquête sur la structure des salaires. Réévaluer régulièrement la méthodologie utilisée](#) (21.3106)

Postulat Vincenz-Stauffacher (2021): [Enquête sur la structure des salaires. Pour une amélioration de la communication](#) (21.3316)

Postulat Dobler (2022): [Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge](#) (22.4500)

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

7 Annexe

Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) est un sondage réalisé tous les deux ans auprès des entreprises privées et publiques et des administrations en Suisse. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques des secteurs secondaire et tertiaire. Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille de l'entreprise concernée, mais aussi aux caractéristiques individuelles des salariés et des postes de travail.

Pour 2022, les résultats sont basés sur les réponses d'environ 35 400 entreprises. Avec plus de 2,3 millions de personnes salariées, l'ESS fournit un aperçu représentatif de la situation salariale des personnes travaillant dans l'industrie et les services au niveau suisse et dans les grandes régions.

Pour plus d'informations et consulter les résultats de l'enquête, voir:

[Enquête suisse sur la structure des salaires \(ESS\)](#)

Tableaux

Tableau 1.2: Répartition selon l'état civil et le sexe, en %

Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Sexe	2022		
	État civil		
	Total	Célibataire	Marié
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Femmes	47.0%	45.6%	45.7%
Hommes	53.0%	54.4%	54.3%

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Analyser en détail les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de l'état civil pour toutes les tranches d'âge

Tableau 3: Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon l'âge, l'état civil, et le sexe

Secteur privé et secteur public (Confédération, cantons, districts, communes, corporations) ensemble, Suisse, en 2022

Age	État civil								
	Total			Célibataire			Marié		
	Sexe			Sexe			Sexe		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
20	4 657	4 573	4 729	4 657	4 582	4 732	4 505	4 282	*
21	4 801	4 693	4 893	4 804	4 700	4 892	4 587	4 445	5 200
22	4 897	4 801	4 992	4 901	4 812	4 990	4 762	4 745	5 006
23	5 048	4 940	5 136	5 060	4 952	5 147	4 793	4 756	4 942
24	5 212	5 140	5 287	5 236	5 169	5 293	4 924	4 840	5 141
25	5 417	5 400	5 431	5 433	5 436	5 431	5 238	5 055	5 450
26	5 638	5 605	5 673	5 670	5 642	5 685	5 452	5 262	5 584
27	5 802	5 774	5 819	5 840	5 830	5 848	5 587	5 490	5 674
28	6 000	5 984	6 016	6 057	6 063	6 054	5 813	5 712	5 909
29	6 181	6 154	6 190	6 235	6 255	6 213	5 999	5 908	6 080
30	6 283	6 196	6 341	6 334	6 309	6 350	6 179	5 984	6 350
31	6 490	6 437	6 509	6 538	6 545	6 534	6 429	6 344	6 500
32	6 619	6 548	6 651	6 667	6 667	6 665	6 589	6 431	6 665
33	6 693	6 611	6 738	6 725	6 746	6 708	6 704	6 460	6 800
34	6 808	6 708	6 862	6 824	6 846	6 810	6 865	6 621	7 004
35	6 935	6 758	7 059	6 933	6 934	6 933	7 035	6 659	7 233
36	6 975	6 774	7 111	6 974	6 978	6 969	7 093	6 652	7 302
37	7 053	6 893	7 150	7 010	7 157	6 911	7 167	6 714	7 428
38	7 156	6 876	7 333	7 195	7 199	7 170	7 277	6 711	7 582
39	7 166	6 835	7 372	7 089	7 143	7 036	7 350	6 719	7 704
40	7 196	6 933	7 333	7 049	7 112	7 020	7 389	6 910	7 616
41	7 278	6 900	7 486	7 233	7 403	7 142	7 431	6 774	7 783
42	7 347	6 963	7 594	7 357	7 527	7 246	7 471	6 716	7 889
43	7 416	7 000	7 666	7 407	7 429	7 395	7 514	6 869	7 898
44	7 442	6 945	7 740	7 464	7 516	7 429	7 618	6 760	8 103
45	7 480	6 986	7 841	7 505	7 660	7 358	7 620	6 726	8 183
46	7 500	6 936	7 875	7 500	7 622	7 392	7 651	6 677	8 281
47	7 505	6 908	7 936	7 643	7 696	7 607	7 578	6 641	8 200
48	7 521	6 875	8 060	7 563	7 607	7 524	7 669	6 616	8 387
49	7 565	6 864	8 070	7 583	7 651	7 531	7 738	6 697	8 453
50	7 513	6 868	8 017	7 511	7 702	7 355	7 724	6 627	8 382
51	7 518	6 803	8 077	7 560	7 583	7 543	7 683	6 645	8 470
52	7 519	6 906	8 048	7 541	7 683	7 475	7 669	6 711	8 420
53	7 500	6 902	8 026	7 647	7 760	7 539	7 588	6 687	8 242
54	7 523	6 825	8 095	7 737	7 876	7 602	7 621	6 627	8 410
55	7 567	6 921	8 130	7 797	7 906	7 678	7 638	6 625	8 345
56	7 562	6 946	8 125	7 648	7 715	7 627	7 706	6 790	8 334
57	7 583	6 919	8 084	7 730	7 741	7 701	7 667	6 765	8 254
58	7 570	6 883	8 037	7 636	7 829	7 475	7 642	6 636	8 175
59	7 606	6 883	8 160	7 743	7 800	7 691	7 716	6 729	8 259
60	7 545	6 876	8 059	7 512	7 735	7 315	7 695	6 717	8 282
61	7 667	6 876	8 271	7 609	7 730	7 480	7 953	6 833	8 568
62	7 552	6 742	8 057	7 668	7 718	7 463	7 738	6 500	8 279
63	7 563	6 798	8 064	7 512	7 370	7 648	7 815	6 705	8 328
64	8 000	7 281	8 221	7 562	8 529	7 227	8 139	7 074	8 389
65	7 469	6 650	7 876	8 635	7 781	[9235]	7 523	6 603	8 072

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)