

Analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'Université de Genève

Vahan Garibian

Sous la direction de Roman Graf

Résumé

Le principe d'égalité salariale entre homme et femme est inscrit dans la Constitution fédérale. Il prévoit que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale¹. La Loi sur l'égalité exige en outre une égalité de traitement, notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches et à la promotion².

L'Université de Genève utilise des grilles salariales pour fixer la rémunération des collaborateurs et collaboratrices, mais ce système ne garantit pas à lui seul une égalité de traitement. La présente recherche a été mandatée par le Service égalité de l'Université de Genève et a eu pour objectif d'analyser dans quelle mesure l'équité salariale est respectée au sein de cette institution.

Une difficulté majeure rencontrée dans la réalisation de cette expertise réside dans le fait que les ressources humaines de l'Université ne disposent pas de données concernant le niveau de formation des employé-e-s et les caractéristiques des emplois exercés³. En effet, dans les bases de données disponibles, ces informations sont inférées respectivement sur la base de la fonction occupée et de la classe salariale. L'utilisation de ces données entraîne ainsi un problème d'endogénéité susceptible de créer des biais importants, notamment parce que cette manière de coder tend à légitimer les différences de rémunération existantes.

Afin de pallier au problème évoqué ci-dessus, une enquête en ligne a été conçue et envoyée à l'ensemble du personnel, soit 6'035 personnes dans le but de récolter les données nécessaires. 2'378 réponses, soit 40.2% des 5'913 employé-e-s correspondant aux critères de sélection, ont été récoltées et ont pu être appariées aux données préexistantes du Service des ressources humaines.

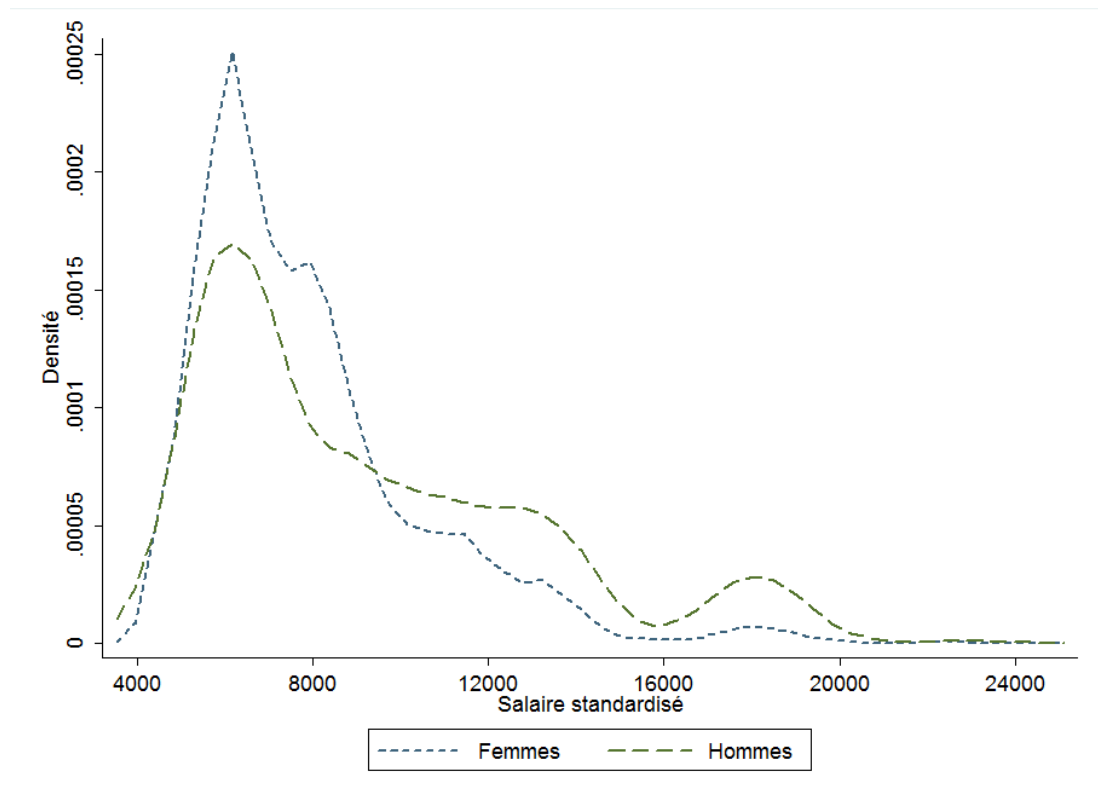
Les statistiques descriptives portant sur l'ensemble des données montrent une différence salariale moyenne de 14.7% entre les femmes et les hommes. Les salaires se distribuent de manière comparable pour la première moitié de la distribution, mais au-delà, des écarts importants se manifestent, en particulier dans le dernier quart de celle-ci.

¹ art.8 al.3 Cst

² art.3 al.2 LEg

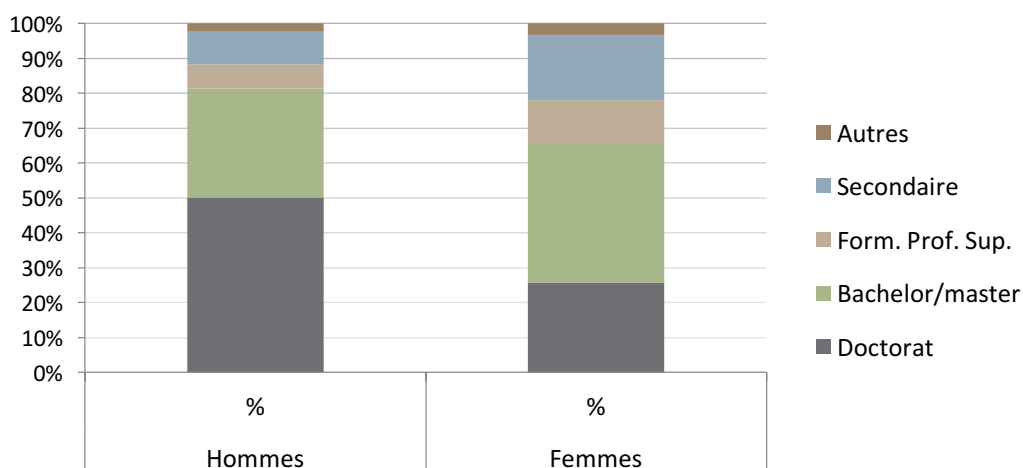
³ En particulier la position hiérarchique et le niveau de qualification associé à la fonction.

Distribution du salaire standardisé selon le genre

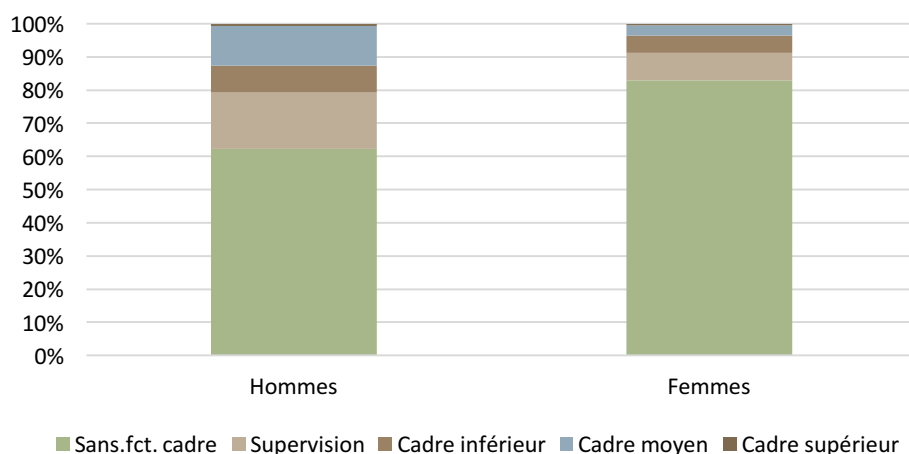


Sur la base des données obtenues par l'enquête en ligne, la répartition des niveaux de formation entre hommes et femmes est assez dissemblable, notamment en ce qui concerne la proportion d'employé-e-s au bénéfice d'un doctorat, qui représentent 26% des femmes contre 50% des employés masculins. Une autre différence remarquable se rapporte à la présence de contrastes importants dans la distribution des fonctions à responsabilités. Par exemple, des fonctions d'encadrement sont exercées par 38% des hommes contre seulement 17% des femmes.

Niveau de formation



Position hiérarchique



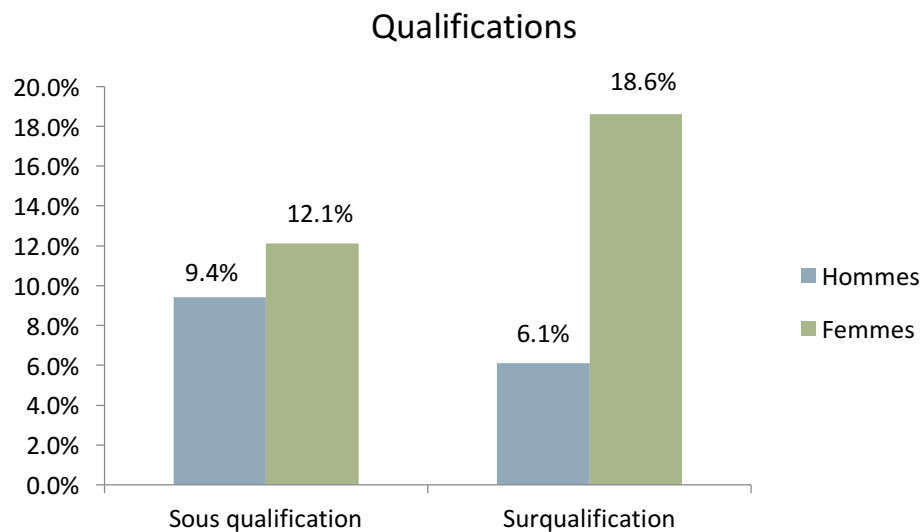
Plusieurs modèles de régression ont été utilisés pour isoler l'effet du genre et donc étudier plus formellement la présence d'une éventuelle discrimination. Premièrement, à profil personnel et d'emploi égal, les résultats montrent que les femmes touchent une rémunération légèrement inférieure à celle des hommes (environ 2%). Cette différence est statistiquement significative, mais sensiblement plus petite que la moyenne du secteur privé (9% selon les données issues de l'Office fédéral de la statistique 2012⁴).

Une analyse des coefficients d'interaction montre que cette discrimination ne touche pas tous les secteurs, mais se manifeste de manière plus importante parmi certains employé-e-s, notamment

⁴http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/im_oeffentlichen_sektor.html

les femmes qui ont un niveau de formation supérieure au CFC et qui exercent dans le secrétariat ou dans des professions demandant peu de qualifications. À l'inverse, cette discrimination s'observe également de manière prépondérante dans le sommet de la hiérarchie, notamment parmi les cadres moyens. Par ailleurs, même s'ils sont moins nombreux à être touchés, une partie de la population masculine semble également souffrir d'une prime salariale négative. L'ensemble des différences observées s'expliquent vraisemblablement en premier lieu par des effets de composition. Pour une position hiérarchique et un niveau de qualification comparables, les femmes tendent à se concentrer dans les emplois les moins rémunérés. Ce dernier résultat peut laisser penser que l'attribution des classes salariales aux différentes fonctions pourrait être inéquitable, ceci d'autant plus que les résultats auto-reportés suggèrent que les femmes endosseraient en moyenne davantage de responsabilités⁵ que les hommes pour une même fonction.

La comparaison des résultats obtenus par les analyses de régressions montre que les différences salariales observées résultent davantage de différences dans la distribution des fonctions à responsabilité que dans la discrimination à travail égal. Une analyse plus détaillée montre que les femmes sont généralement plus souvent surqualifiées que les hommes exerçant une même fonction, en particulier parmi celles qui ne demandent pas de diplôme universitaire.

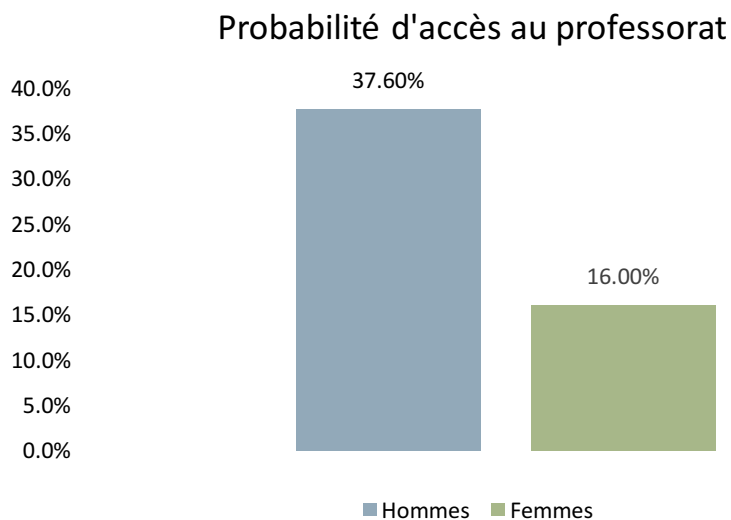


La proportion de surqualification est un indicateur très imparfait de l'équité dans l'accès au poste à responsabilités. En effet, sa présence est attendue, même en l'absence de discrimination, lorsque le niveau de formation des hommes et des femmes diffère sur l'ensemble de la population. L'équité relative à la promotion a donc été étudiée plus spécifiquement par une analyse de régression logistique ordinaire qui a montré qu'à profil comparable, les hommes présentent une probabilité considérablement plus élevée d'accéder à une position supérieure. Bien qu'il ne soit pas possible de formellement exclure la possibilité que ce résultat découle d'autres différences

⁵ Le niveau de responsabilité renvoie à la position hiérarchique et au niveau de qualification.

systematiques, par exemple vis-à-vis des préférences de carrière, le contrôle du niveau de formation et de l'expérience, ainsi que l'importance de la différence observée, laissent planer de forts soupçons quant à la présence d'une discrimination à l'embauche, à la promotion et/ou la présence de conditions-cadres fortement défavorables à l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Enfin, les analyses mettent en évidence la sous-représentation importante des femmes dans les fonctions supérieures du cursus académique. Une analyse de régression montre qu'à niveau d'expérience et d'ancienneté égal, un docteur de sexe masculin et exerçant dans le domaine de la recherche dans une faculté donnée présente une probabilité d'être promu à un poste de professeur très largement supérieure à celle des femmes. En effet, le modèle calcule, par exemple, une probabilité d'avoir été promu de 38% pour un homme de la Faculté des sciences après 24 ans d'expérience professionnelle contre seulement 16% pour une femme présentant les mêmes caractéristiques. Ces résultats confirment ce que la littérature scientifique a pu mettre en évidence concernant les perspectives de carrière académique pour les femmes.



Genève, mai 2016