

ANALYSE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Vahan Garibian

Sous la direction de :

Roman Graf

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les hommes que les femmes. Celle-ci a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

1 RÉSUMÉ

L'Université de Genève utilise des grilles salariales pour fixer la rémunération des collaborateurs, mais ce système ne garantit pas à lui seul une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La présente recherche a été mandatée par le Bureau de l'égalité de l'Université et a eu pour objectif d'analyser dans quelle mesure l'égalité salariale entre les hommes et les femmes 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 valides concernant le niveau de formation des employés et les caractéristiques des emplois exercés¹. En effet, dans les bases de données disponibles, ces informations sont respectivement inférées sur la base de fonction occupée et 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 dans le but de récolter les données nécessaires. 2'378 réponses, soit 40.2% des employés 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. Sur la base de l'enquête en ligne, la répartition des niveaux de formation est cependant passablement dissemblable entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne la proportion d'employés au bénéfice d'un doctorat. Ces derniers représentent 26% de la main-d'œuvre féminine 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.

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%), mais statistiquement significative. 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 employés, notamment 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,

¹ En particulier la position hiérarchique et le niveau de qualification associé à la fonction.

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 responsabilités² que les hommes pour une même fonction.

La comparaison des résultats obtenus par les régressions simples et étendues montre que les différences salariales observées entre les femmes et les hommes résultent davantage de différences dans la distribution des fonctions à responsabilité que dans la discrimination à travail égal. Lorsque les caractéristiques de l'emploi ne sont pas contrôlées, la différence salariale entre un homme et une femme de profil égal est estimée à 11%. 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 systématiques entre les hommes et les femmes, 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.

Finalement, les analyses mettent en évidence la sous-représentation importante des femmes dans le cursus académique, en particulier dans les fonctions supérieures. 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 une probabilité d'avoir été promu de 38% pour un homme de la faculté des sciences avec 24 ans d'expérience contre seulement 16% pour une femme présentant les mêmes caractéristiques. Ces résultats sont comparés à ceux de la littérature scientifique et d'autres aspects relatifs aux perspectives de carrière académique pour les femmes sont discutés.

² Le niveau de responsabilité renvoie à la position hiérarchique et au niveau de qualification.

2 INTRODUCTION

Contexte

Le principe d'égalité salariale entre homme et femme est inscrit dans la Constitution fédérale. Il est ainsi édicté que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale³. La Loi sur l'égalité exige en outre une égalité de traitement, notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches et à la promotion⁴.

En tant qu'institution publique, l'Université de Genève se doit d'être exemplaire. L'équité en matière salariale représente de surcroît une des dimensions constitutives du développement durable, une politique dans laquelle l'Université de Genève s'est engagée et qu'elle souhaite mettre en œuvre sous toutes ses facettes.

L'échelle de traitement utilisée pour fixer la rémunération des employés de l'État devrait en théorie garantir une égalité parfaite de traitement. Mais en pratique, l'employeur dispose d'une marge de manœuvre importante qui pourrait affecter l'équité. Par exemple, c'est lui qui détermine la classe salariale associée à chaque fonction. Ainsi, une éventuelle sous-valorisation des emplois préférentiellement exercés par les femmes ou par les hommes entraîne une discrimination salariale. Par ailleurs, cette discrimination peut subvenir à l'embauche ou à la promotion, c'est-à-dire donner, à profil égal, moins d'opportunités à l'un des deux genres. D'autres exemples peuvent être relevés encore, comme l'attribution de l'annuité lors d'une embauche ou d'une promotion, l'accès au temps-plein ou au temps partiel qui peut être imposé ainsi que la nature, les conditions et la charge de travail. Par conséquent, malgré son rôle indéniablement positif pour l'égalité de traitement, l'échelle de salaires ne peut pas garantir à elle seule l'égalité homme-femme.

Mais alors qu'en est-il du respect de l'égalité salariale à l'Université ? C'est la question posée par le Bureau de l'égalité de l'Université de Genève à l'Observatoire Universitaire de l'Emploi qui a motivé le présent mandat.

Objectifs

La recherche effectuée vise à évaluer, parmi les employés de l'Université de Genève, la présence d'une éventuelle discrimination salariale à l'égard des femmes. Ce sont donc les écarts de rémunération à *travail de valeur égale* qui sont principalement mis sous la loupe dans cette recherche.

La discrimination à l'embauche et à la promotion constitue également une forme de discrimination salariale. Malheureusement, ces dimensions sont délicates à étudier et leur analyse

³ art.8 al.3 Cst

⁴ art.3 al.2 LEg

rigoureuse sort du champ de cette recherche. Néanmoins, afin de répondre aussi précisément que possible à la question posée, ces aspects seront explorés et discutés.

3 MÉTHODE

Considérations générales

La présente recherche considère la situation salariale au mois de référence d'octobre 2013. Les données utilisées dans le cadre de cette recherche ont été analysées à l'aide de la méthode standardisée de l'outil *Logib*⁵. Cette dernière repose sur une statistique de régression pour permettre de déceler une éventuelle discrimination salariale liée au genre. Plus spécifiquement, la méthode de l'outil *Logib* s'appuie sur le modèle de la régression linéaire pour mesurer la différence salariale attribuable au genre, lorsque les principaux facteurs de productivité sont contrôlés. En l'occurrence, il s'agit de facteurs liés à la personne (genre, âge, ancienneté, formation) et au poste de travail (domaine et niveau d'exigence du poste sont contrôlés).

Il est à noter que pour effectuer une expertise *Logib* selon la méthodologie standard de cet outil, l'ensemble des employés de l'entreprise doit être considéré. Toutefois, pour des raisons liées aux bases de données disponibles, une telle analyse n'a pas pu être menée de manière exhaustive dans le cadre de cette recherche.

Population

La population étudiée comprend l'ensemble du personnel employé par l'Université de Genève à l'exception des personnes payées sur la base de fonds externes. Ces dernières ont été exclues de la présente recherche, car leur rémunération n'est souvent pas fixée par l'Université. En revanche, elle comprend les personnes payées par les fonds tiers de l'Université. Il convient également de relever que certains services sont externalisés et qu'une partie du personnel intramuros est employé par des sociétés privées indépendantes (par exemple la sécurité, la plupart des tâches de nettoyage et les restaurants universitaires). Ces effectifs ne rentrent pas dans le cadre de la présente analyse.

Bases de données des ressources humaines (RH)

Plusieurs bases de données ont été utilisées pour mener à bien cette recherche. La première comporte les salaires et le nom des employés de l'Université de Genève engagés sur des fonds DIP. La seconde contient les caractéristiques personnelles et celles qui sont liées au poste occupé par ces mêmes personnes. La troisième contient le codage du niveau de qualification et de la position

⁵ voir <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr>

hiérarchique qui sont associés à chaque fonction. Finalement, la dernière base de données contient l'ensemble des informations décrites ci-dessus, pour les personnes payées sur la base de fonds.

Dans la présente recherche, chaque emploi correspond à une observation. Il est donc possible qu'un individu soit représenté par plusieurs observations.

Base de données de l'enquête

Pour que l'analyse de la discrimination salariale soit fiable, il est important que les informations concernant les personnes et les emplois soient correctement codées. Or, le Service de ressources humaines de l'Université ne possède pas d'informations valides concernant plusieurs domaines qui sont essentiels. En particulier, la formation réelle n'est pas connue de l'Université et est déduite de la fonction exercée. De plus, le niveau de qualification et le niveau hiérarchique sont inférés à partir de la classe salariale. Ceci pose des problèmes d'endogénéité dans les analyses. En d'autres termes, si les variables explicatives sont déduites de la profession, leur effet sur le salaire sera artificiellement augmenté, ce qui peut avoir pour effet de diminuer le coefficient de discrimination de manière injustifiée.

Pour les raisons développées ci-dessus, un questionnaire a été conçu et implémenté en ligne avec l'aide du logiciel *limesurvey*. Ce dernier a ensuite été envoyé à l'ensemble du personnel de l'Université possédant une adresse email, soit 6'742 personnes. Ce chiffre comprend les employés payés sur fonds extérieurs, qui ont été exclus de l'étude ultérieurement. Ce questionnaire a permis de relever des informations liées à la nature des postes occupés, à la formation et aux aspects sociodémographiques.

Traitement des données et appariement

Pour les employés du DIP, la base de données RH contenant les salaires a été appariée avec la base de données RH comprenant les informations professionnelles et sociodémographiques. L'appariement a été effectué sur la base du numéro de personnel. Dans le cas d'un changement de fonction en cours d'année, c'est systématiquement le dernier poste occupé *avant* le mois de référence qui a été considéré pour la mesure du salaire. Lorsque cette donnée n'était pas disponible, le premier mois consécutif à la recherche a été utilisé.

Dans les bases de données salariales fournies, les employés du DIP ne comportent qu'une seule donnée salariale par personne. Les personnes employées par le DIP qui sont au bénéfice de plusieurs emplois ont donc été conservées dans la base de données uniquement lorsque ces derniers possédaient des caractéristiques différentes en termes de salaire standardisé ou de caractéristiques du poste. Pour les employés qui sont au bénéfice de plusieurs emplois similaires, le taux d'activité attribué à chaque fonction n'était malheureusement pas traité de manière systématique et peut soit se référer au taux d'activité pour la fonction correspondante, soit à celui des deux fonctions cumulées. Ainsi, il a été nécessaire de vérifier individuellement toutes ces observations et de corriger celles qui présentaient des erreurs. Ces vérifications ont été effectuées sur la base de l'échelle de traitement du Canton de Genève.

Les stagiaires et les personnes gagnant moins de 4'000 CHF/mois en équivalent plein-temps ont été exclus de la base de données. Il en va de même pour les personnes gagnant plus de 25'000 CHF/mois, dont le salaire a été considéré comme une erreur de mesure. Par ailleurs, l'ensemble des données a été vérifié en regard de la crédibilité des relations entre fonction, salaire, ancienneté et taux d'activité. Les données peu plausibles ont été écartées de la base.

Après traitement pour s'assurer de la compatibilité des données, la base de données a ensuite été appariée avec une base de données comportant les caractéristiques professionnelles liées à chaque fonction possible à l'Université. Toutefois, cette base de données était lacunaire et seule une minorité des fonctions était renseignée de manière complète. Il a donc été nécessaire, à partir des données existantes, d'inférer les informations pour la majorité des fonctions, en attribuant les caractéristiques professionnelles d'une fonction renseignée à toutes celles qui réfèrent à une même fonction, malgré un nom différent, et celles qui étaient parfaitement comparables.

La base de données concernant les personnes travaillant sur fonds n'a pas subi de modifications et a pu directement être utilisée. Néanmoins, il a été vérifié que les variables étaient construites de la même manière que sur les bases de données relatives au personnel du DIP.

Construction des variables

Les données salariales de tous les éléments de la prestation salariale brute ont été inclus dans le calcul du revenu, notamment le salaire mensuel et 1/12 du 13^e salaire et des diverses indemnités liées aux postes de travail et aux heures supplémentaires⁶. Pour les données issues du DIP, le salaire du mois d'octobre 2013 a été considéré. Lorsque la donnée n'était pas disponible, un autre mois de l'année en cours a été choisi⁷. La rémunération des personnes payées à l'heure a été standardisée sur la base du mois de référence et en considérant une semaine standard de 40 heures et des mois de 13/3 semaines.

Le niveau de formation renseigné dans les bases de données RH est basé sur la formation requise pour exercer le poste correspondant. Dans le questionnaire, cette variable est renseignée par l'employé lui-même.

L'ancienneté est calculée par le temps écoulé entre l'entrée en fonction à l'Université et le mois de référence (donnée Université).

L'expérience professionnelle est déterminée en soustrayant le temps de scolarité standard à l'accomplissement de la formation professionnelle nécessaire à l'exercice de la fonction, ainsi qu'en soustrayant six années de pré-scolarité. La variable issue du questionnaire demande au personnel d'indiquer le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinent pour la fonction actuelle.

⁶ Il a été choisi d'inclure la rétribution des heures supplémentaires, car leur rétribution n'est pas allouée de manière systématique à l'Université. Ainsi, cette dernière peut aisément constituer un vecteur de discrimination déguisé dans le cas où elle n'est pas prise en compte.

⁷ Dans l'ordre : novembre, septembre, décembre, août, juillet, juin, mai, avril, mars, février, janvier.

La position hiérarchique et le niveau de qualification issus des données RH sont calculés sur la base de la position professionnelle et de la classe salariale. Lorsque ces variables sont renseignées par le questionnaire en ligne, les employés ont effectué une autoévaluation sur la base de la description officielle établie dans *Logib* et fournie en même temps que la question. La position hiérarchique de chaque fonction est définie par le score médian de l'ensemble des employés occupant la même fonction. Ainsi, cette méthode ne permet pas de détecter d'éventuelles différences qui peuvent exister entre cette position professionnelle théorique et celle occupée dans les faits. Mais il a été choisi d'opérer de la sorte afin d'éviter toute forme de biais qui découlerait d'une différence à travers le genre dans l'autoévaluation d'une même fonction. De plus, cette méthode permet, sur la base de la fonction exercée, d'attribuer un score aux employés qui n'ont pas répondu au questionnaire.

La version complète du questionnaire conçu est disponible en annexe.

Sauf mention contraire, l'ensemble des données présentées dans cette recherche provient de la base de données construite, selon la méthode décrite ci-dessus, sur la base des ressources fournies par l'Université de Genève et des réponses au questionnaire en ligne.

Modèles de régression utilisés

Les modèles de régressions issus de l'outil *Logib* sont définis comme suit :

$$\ln(\text{salaires}) = \alpha + \text{genre} \cdot \beta_g + \mathbf{X} \cdot \gamma + \epsilon$$

Où *salaires* est un vecteur contenant les salaires mensuels standardisés tels que définis ci-dessus. α est un vecteur contenant les constantes calculées par le modèle. β_g le coefficient indiquant la différence de rémunération attribuable au genre, *genre* est un vecteur contenant le genre des employés, \mathbf{X} est une matrice contenant les valeurs des variables explicatives, γ est le vecteur contenant les coefficients calculés correspondants et ϵ est un vecteur contenant l'écart entre les valeurs prédites par le modèle et les valeurs observées.

Les modèles de régressions logistiques ordonnées sont définis de la manière suivante :

$$\Pr(y_i = a) = P(\tau_{a-1} < X_i' \beta + \epsilon_i \leq \tau_a)$$

Par exemple, pour $a > 1$, la probabilité est donnée par

$$\Pr(y_i = a) = \frac{1}{1 + \exp(X_i' \beta - \tau_a)} + \frac{1}{1 + \exp(X_i' \beta - \tau_{a-1})}$$

Où $\Pr(y_i = a)$ est la probabilité qu'un employé possédant les caractéristiques X_i soit dans la catégorie a (par exemple *cadre inférieur*). β est le vecteur contenant les paramètres estimés par la régression logistique. τ_a et τ_{a-1} sont les seuils calculés par le modèle pour les catégories a et $a-1$.

4 RÉSULTATS

4.1 Données

Le tableau 1 présente les données disponibles. Après élimination des doubles emplois ne pouvant être traités, les bases de données fournies présentaient un total de 6'299 observations. Les données RH des employés du DIP ne présentant qu'une seule donnée salariale par personne, il n'est malheureusement pas possible de connaître avec précision le nombre d'observations initial, avant l'éviction des employés au bénéfice de plusieurs emplois.

Parmi les 6'299 observations initiales, 386 données présentaient des données manquantes essentielles ou des informations peu crédibles, laissant un solde de 5'913 observations utilisables issues des données RH. Les données de l'enquête en ligne ont été appariées sur un total de 2'378 observations, soit environ 40% des données RH. Ces chiffres peuvent être mis en relation avec les statistiques officielles de l'Université de Genève, qui fait état de 4'274 emplois équivalents en 2013.

La représentativité des données issues de l'enquête en ligne a été étudiée en détail dans la section 6.1 en annexe.

Tableau 1 : Base de données et fusion questionnaire

	Obs.	dont femmes	Fusionnable quest.	dont femmes
Base de données initiale	6'299	51.0%	2'506 (39.8%)	1'336 (53.3%)
- Variables manquantes & peu plausibles	386			
= Base de données de travail	5'913	51.1%	2'378 (40.2%)	1'274 (53.6%)

4.2 Statistiques descriptives

Salaires

L'étude de la distribution des salaires relève naturellement d'un intérêt tout particulier dans une analyse de discrimination salariale. La distribution des rémunérations est intéressante en elle-même, car elle permet une comparaison absolue des salaires femme-homme, sans tenir compte des différences de caractéristiques personnelles et professionnelles.

Le Tableau 2 et la Figure 1 décrivent la forme de la distribution des salaires standardisés pour les femmes et les hommes. Une comparaison de la rémunération moyenne indique que les femmes

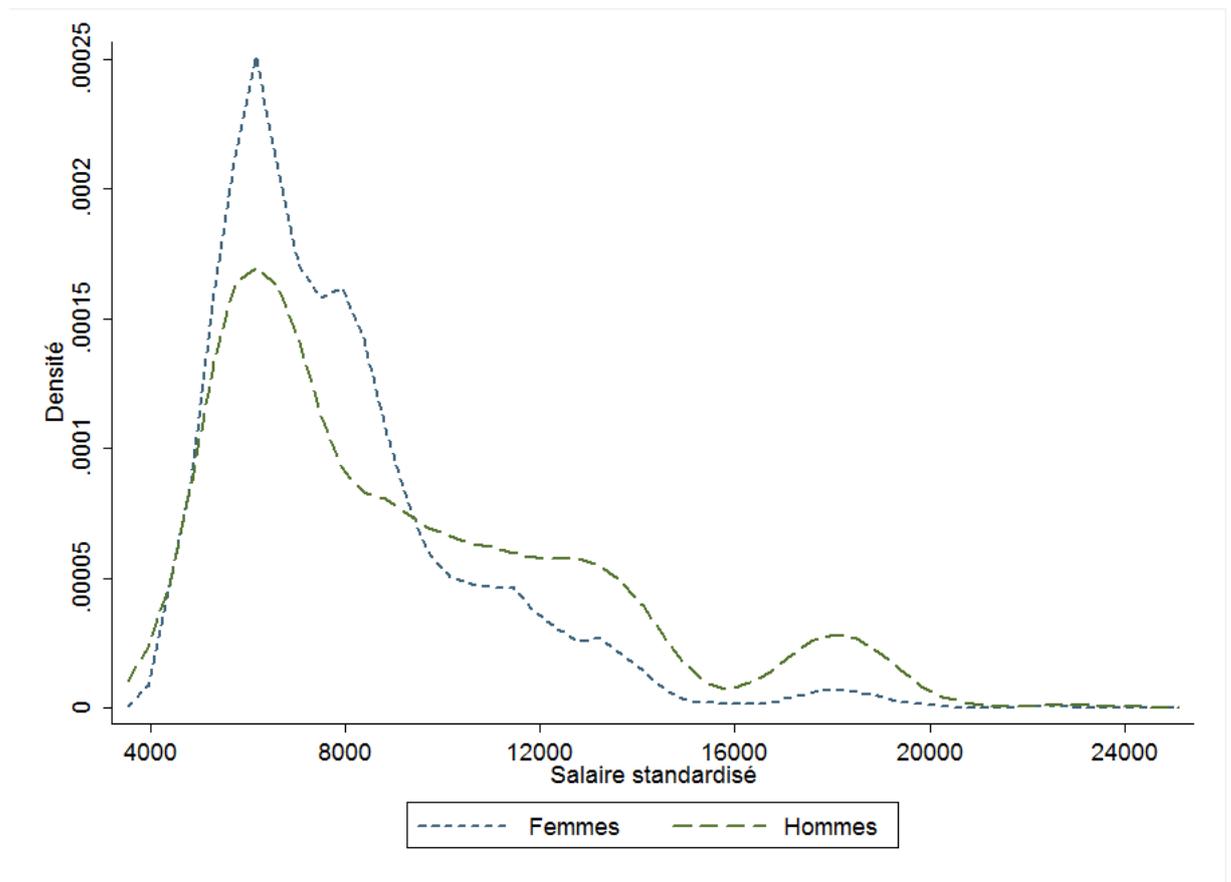
présentent une rémunération moyenne inférieure de 14.7% à celle des hommes. Les données présentées montrent également que tout en bas de la distribution, c'est-à-dire pour les 10 premiers percentiles de la distribution, les salaires sont égaux pour les hommes et les femmes. À partir de la moitié de la distribution, les écarts deviennent importants dès la moitié de la distribution et continuent à se creuser au fur et à mesure que le salaire augmente. Cependant, en termes relatifs, l'écart est plus élevé au 75^e quartile (-23% contre -19% au 90^e). Ainsi, des écarts importants se manifestent dans la moitié supérieure de la distribution, en particulier sur les 25% les mieux rémunérés.

La Figure 1 permet de mieux appréhender les différences dans la distribution salariale des femmes et des hommes. En premier lieu, la distribution est identique pour les salaires les plus bas. De plus, le mode de la distribution, c'est-à-dire la rémunération la plus fréquente, est également similaire à travers le genre (environ 7'000 CHF). En revanche, la fonction de densité des femmes est beaucoup plus élevée que celle des hommes pour les salaires entre 5'000 CHF et 9'000 CHF, signe que les femmes se concentrent fortement dans les emplois qui proposent cet intervalle de rémunération. La fonction de densité des hommes présente, quant à elle, un profil plus plat, ce qui indique plus grande dispersion des salaires. Ils sont notamment relativement plus nombreux que les femmes dans toutes les tranches de rémunération excédant 10'000 CHF. La différence est particulièrement importante dans la fourchette se situant entre 15'000 CHF et 20'000 CHF, qui comprend une partie importante du corps professoral et qui est très majoritairement constituée d'hommes.

Tableau 2 : comparaison des salaires standardisés

	Hommes	Femmes	Total
	CHF	CHF	CHF
p10	5'506	5'494	5'506
p25	6'250	6'046	6'069
p50	8'052	7'246	7'611
p75	11'584	8'908	10'264
p90	14'215	11'496	13'219
Moyenne	9'265	7'905	8'571
Total (N)	2'894	3'019	5'913

Figure 1: Distribution du salaire standardisé selon le genre



Postes occupés

Le Tableau 3 fait état de la répartition des positions hiérarchiques des employés selon les données RH et celles issues du questionnaire en ligne. Les premières présentent une structure hiérarchique atypique, avec une proportion relativement importante de cadres supérieurs (9.4%), un faible nombre de cadres moyens (4.9%), un nombre de cadres inférieurs plus important que de superviseurs (28.3% contre 20.9%) et à peine plus d'un tiers d'employés (36.5%) qui n'exercent pas de fonction de cadre ou de supervision, c'est-à-dire qui n'exercent pas des fonctions d'encadrement.

Les résultats issus du questionnaire sont plus plausibles puisqu'ils signalent une grande majorité d'employés sans fonctions de cadre (73.0%) et une structure à peu près pyramidale, à l'exception des cadres inférieurs qui sont légèrement moins représentés que les cadres moyens (6.6% contre 7.4%). En outre, ces résultats sont vraisemblablement plus valides puisqu'ils ne sont pas codés sur la base des données salariales, mais sur une autoévaluation du personnel. Comme expliqué dans la section 3, le score hiérarchique attribué est calculé à partir du score médian reporté pour chaque fonction, ce qui a pour effet de rendre les résultats robustes et aussi extensibles à la plupart des employés n'ayant pas participé au questionnaire.

Les données du questionnaire montrent qu'il existe des différences importantes dans la répartition hiérarchique des hommes et des femmes. En premier lieu, ces dernières sont 82.9% à ne

pas exercer de fonction de cadre, contre seulement 62.3% des hommes. Une différence remarquable est observée pour toutes les positions d'encadrement. En termes relatifs, la plus substantielle se présente pour les cadres moyens, qui constituent la position hiérarchique la plus élevée exercée par une part non négligeable d'employés. La différence est considérable puisqu'à ce niveau hiérarchique, les hommes sont près de quatre fois plus nombreux que les femmes.

Tableau 3: Position hiérarchique selon le genre et la source de codage

	Données RH			Questionnaire		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadre supérieur	15.4%	3.9%	9.4%	0.6%	0.4%	0.5%
Cadre moyen	6.5%	3.4%	4.9%	12.0%	3.1%	7.4%
Cadre inférieur	30.4%	26.3%	28.3%	8.1%	5.2%	6.6%
Supervision	14.5%	26.8%	20.9%	16.9%	8.3%	12.5%
Sans.fct. cadre	33.2%	39.5%	36.5%	62.3%	82.9%	73.0%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'276	2'466	4'742	2'235	2'423	4'658

La distribution du niveau de qualification des emplois est décrite dans le Tableau 4. Pour les mêmes raisons qu'expliquées pour le codage hiérarchique, les résultats issus du questionnaire sont certainement plus valides que les données fournies par l'Université.

Les données basées sur le questionnaire montrent que les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes demandant un niveau de qualification élevé et se retrouvent plus souvent dans les emplois moins qualifiés. La différence relative la plus notable se retrouve pour les professions les plus exigeantes, dont plus des trois quarts sont occupés par les hommes. À l'inverse, les femmes sont plus de deux fois plus nombreuses dans les professions qui nécessitent des connaissances professionnelles spécialisées.

Tableau 4 : Niveau de qualification selon le genre et la source de codage

	Données RH			Questionnaire		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Plus exigeants	21.5%	8.6%	14.8%	16.9%	5.0%	10.7%
Indépendant	40.6%	34.5%	37.5%	64.7%	53.4%	58.8%
Spécialisé	29.0%	43.2%	36.4%	17.6%	40.1%	29.3%
Simple	8.9%	13.7%	11.4%	0.9%	1.5%	1.2%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'269	2'453	4'722	2'235	2'423	4'658

Les formations achevées par le personnel sont présentées dans le Tableau 5. Les données issues de l'Université s'accordent avec celles du questionnaire pour établir la proportion d'employés

au bénéfice d'une formation universitaire un peu en dessous de 70%. Néanmoins des différences substantielles peuvent se présenter entre les deux sources pour les autres niveaux de formation. En particulier, les personnes au bénéfice d'un seul CFC sont beaucoup moins nombreuses dans les formations reportées dans le questionnaire (10.2%, contre 25.7% dans les données issues de l'Université), alors que les formations professionnelles supérieures le sont beaucoup plus (9.8%, contre 1.6% dans les données RH). Ces résultats pourraient ainsi indiquer qu'une part importante d'employés possède une formation plus élevée que celle requise pour l'emploi qu'ils exercent.

En résumé, il existe des différences substantielles dans l'occupation des emplois des hommes et des femmes. Les hommes sont proportionnellement beaucoup plus susceptibles d'occuper les fonctions impliquant un pouvoir hiérarchique et celles qui demandent un haut niveau de qualification. À l'inverse, les femmes occupent davantage les postes sans fonction de cadres et demandant un niveau de qualification moindre.

Le Tableau 6 présente les formations rapportées dans le questionnaire, mais avec le détail du niveau de formation universitaire. Les employés au bénéfice d'un doctorat représentent environ 37% de la main d'œuvre totale de l'Université, mais il est notable que ce titre n'est pas distribué de la même manière entre les hommes et les femmes. En effet, les hommes sont près de deux fois plus nombreux à posséder un tel titre. Ce phénomène peut être décomposé en deux faits stylisés distincts. En premier lieu, les hommes sont proportionnellement sensiblement plus nombreux à posséder un diplôme universitaire (77.5% contre 62.5%), et, en deuxième lieu, la proportion de docteurs est notablement plus élevée parmi les hommes que parmi les femmes universitaires (64.4% contre 41.8%). En revanche, les femmes reportent plus de formations professionnelles supérieures, de maturité et de certificat fédéral de capacité.

Tableau 5 : Formation selon le genre et la source de codage

	Données RH			Questionnaire		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Uni	78.8%	58.4%	68.1%	77.5%	62.5%	69.4%
HES/HEP	2.5%	2.7%	2.6%	3.9%	3.3%	3.6%
Prof. Sup.	2.8%	0.5%	1.6%	6.9%	12.3%	9.8%
Brevet d'ens.	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Maturité	0.2%	0.2%	0.2%	2.0%	6.3%	4.3%
Apprentissage (CFC)	13.9%	36.5%	25.7%	7.5%	12.5%	10.2%
Form. Entreprise	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.8%	0.5%
Sans form.	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.2%
Autre	1.6%	1.4%	1.5%	1.8%	2.0%	1.9%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'187	2'408	4'595	950	1099	2049

Tableau 6 : Formation (questionnaire)

	Hommes %	Femmes %	Total %
Doctorat	50.1%	25.8%	37.1%
Master	26.0%	33.8%	30.2%
Bachelor	1.4%	2.8%	2.1%
Autres UNI/HES	3.9%	3.3%	3.6%
Form. Prof. Sup.	6.9%	12.3%	9.8%
Maturité	2.0%	6.3%	4.3%
Apprentissage	7.5%	12.5%	10.2%
Autres	2.2%	3.2%	2.7%
Total	100%	100%	100%
Total (N)	950	1'099	2'049

La répartition des employés par domaine d'activité est détaillée dans le Tableau 7. Les données utilisées dans ce tableau proviennent du Service des ressources humaines. Les résultats montrent qu'il existe des différences substantielles entre les secteurs d'activité occupés par les femmes et les hommes. D'abord, les femmes sont singulièrement plus présentes dans les activités de *secrétariat et travaux de chancellerie*. La proportion de femmes dans ce secteur est quasiment quatre fois plus élevée que celle des hommes (20.4% de femmes contre 5.2% des hommes). En revanche, les employés de sexe masculin sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans les activités de *recherche et développement* (80.2% contre 67.5% des femmes).

D'autres différences notables peuvent être relevées concernant la répartition homme-femme du domaine d'activité exercé. Les femmes se retrouvent davantage dans les *professions médicales et sociales* ainsi que les *autres activités administratives* que les hommes. En revanche, ces derniers sont relativement plus nombreux dans les *services techniques* (entretien, réparation et maintenance des machines et installations techniques), ainsi que dans le domaine *analyse, programmation, saisie de données*, ainsi que dans le domaine de *planification et construction*.

Tableau 7 : Domaine d'activité

	Hommes %	Femmes %	Total %
Service tech.	4.8%	0.5%	2.6%
Compta. RH	0.0%	0.4%	0.2%
Secrétariat	5.9%	23.1%	14.9%
Autres act. Admin.	2.1%	4.5%	3.4%
Recherche et dev.	80.2%	67.5%	73.6%
Analyse prog.	5.5%	1.1%	3.2%
Planification constr.	0.6%	0.1%	0.3%
Médical & social	0.1%	1.7%	0.9%
Nettoyage	0.8%	1.1%	0.9%
Total	100%	100%	100%
Total (N)	2'164	2'371	4'535

En ce qui concerne l'âge des employés, la distribution est visible sur la Figure 2. De manière générale, il est à noter que l'âge des employés se distribue de manière très similaire à travers le genre. On peut toutefois relever que les femmes sont moins nombreuses dans la tranche d'âge 30-35 ans, ce qui peut être lié à la maternité. Par ailleurs, l'âge modal (un peu moins de 30 ans) est un peu plus représenté chez les femmes, alors que les hommes sont plus nombreux pour la plupart des catégories d'âge supérieures à 30 ans.

La distribution de l'ancienneté des employés est affichée sur la Figure 3. Bien que les distributions des hommes et des femmes soient très similaires, il ressort que les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à présenter une ancienneté faible à modérée (<15 ans), alors que ces derniers occupent davantage des positions avec plus de 15 ans d'ancienneté. Ceci montre que les hommes sont un peu plus susceptibles d'effectuer une carrière à l'Université de Genève.

Figure 2: Âge des employés (N = 5913)

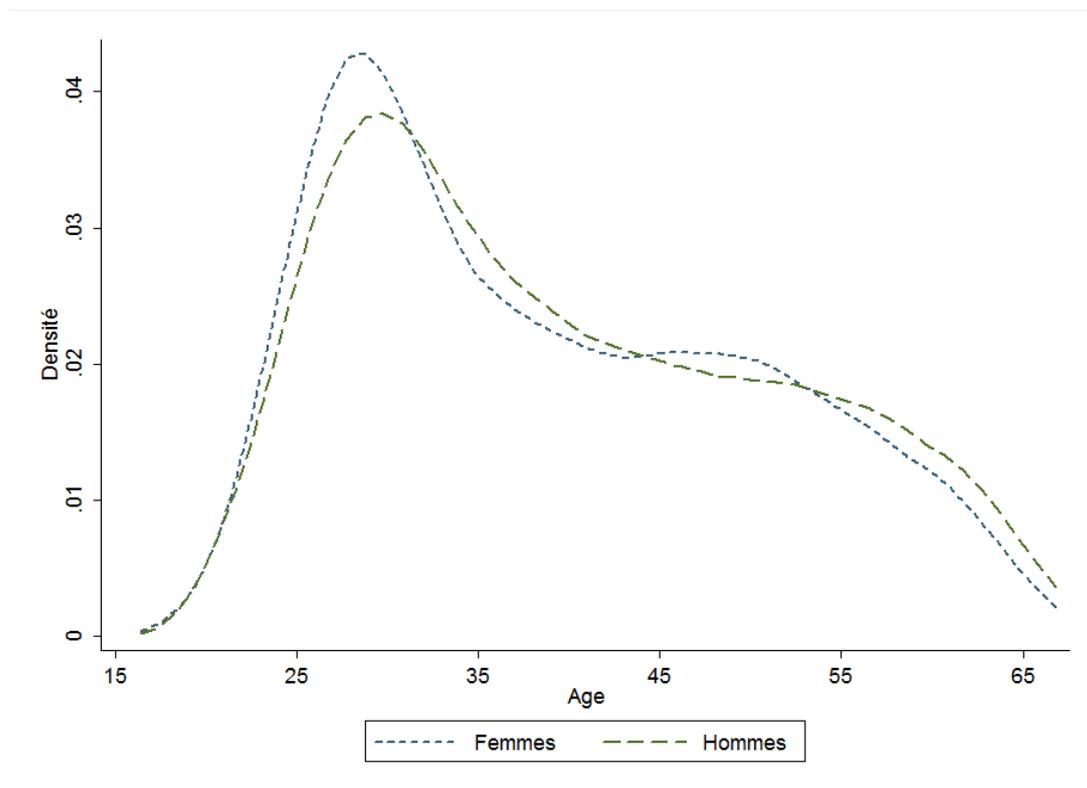
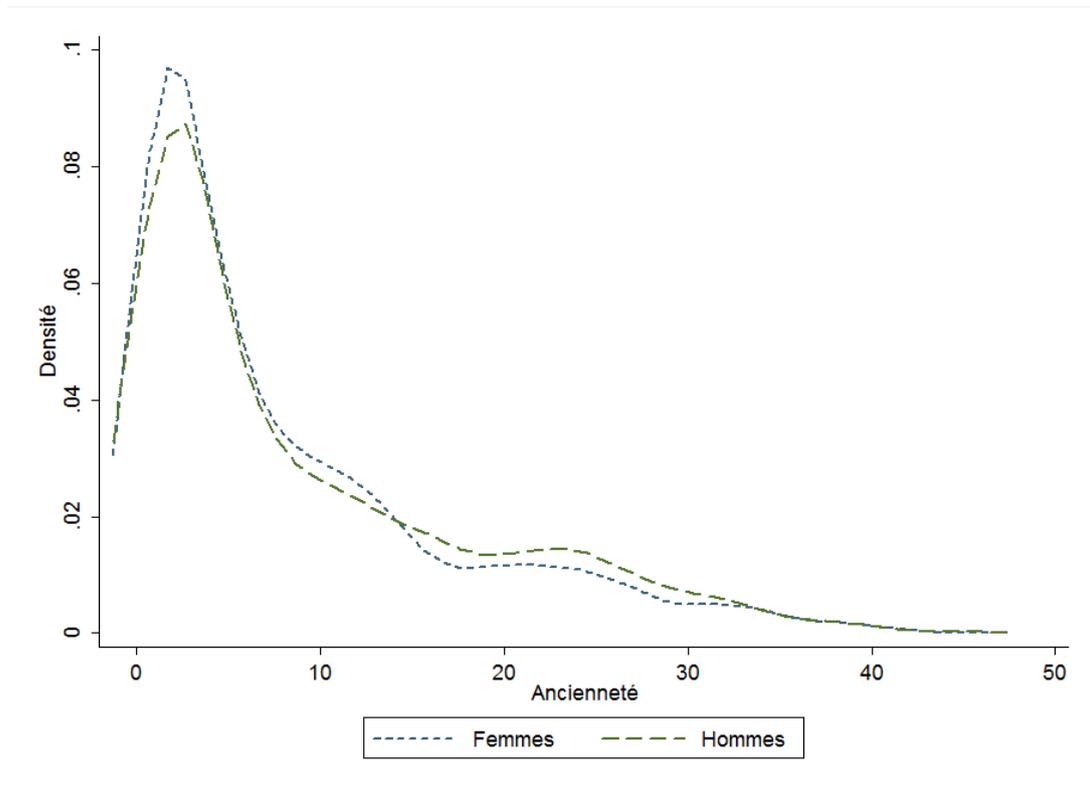
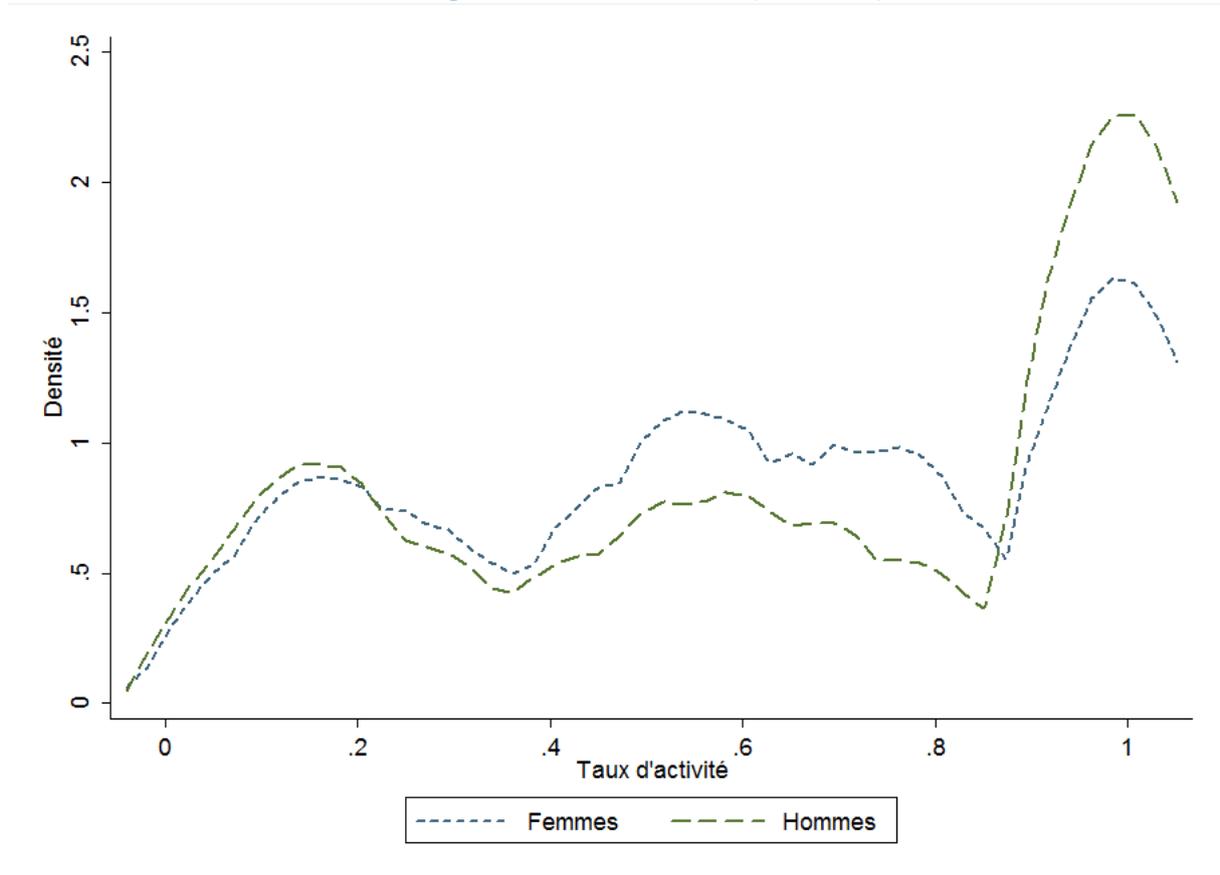


Figure 3: Ancienneté des employés (N = 5913)



Le taux d'activité des employés de l'Université de Genève présente des différences relativement importantes entre les hommes et les femmes. Les deux distributions concernées sont observables sur la Figure 1. Cette figure montre que les taux d'activité des hommes et des femmes sont très comparables jusqu'à 40%. Au-delà de cette limite, des différences substantielles se présentent. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes entre 40% et 90%, alors que les hommes occupent beaucoup plus fréquemment des postes à plein temps.

Figure 4 : Taux d'activité (N = 5913)



4.3 Statistiques inférentielles

Considérations générales sur les modèles utilisés

Il convient d'abord de relever que l'approche utilisée par l'outil *Logib* ne permet pas de mettre en évidence une éventuelle discrimination salariale individuelle. En effet, cette méthode calcule une discrimination *moyenne* imputable au genre pour l'ensemble de l'Université. Ainsi, un coefficient de discrimination donné ne permet pas de statuer s'il résulte d'une différence moyenne, présente de la même manière entre tous les hommes et les femmes, ou s'il s'agit d'une discrimination plus importante qui touche uniquement une partie d'entre eux/elles. De manière générale, une absence de résultat significatif ne signifie pas nécessairement une absence de discrimination dans l'entreprise. En revanche, la présence d'un coefficient de discrimination élevé et significatif suggère la présence d'une discrimination systématique.

La méthode de l'outil *Logib* est constituée de deux modèles estimés par des régressions. Le premier est dit *simple* et calcule la différence salariale à *profil égal*, c'est-à-dire en contrôlant le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté. Le second modèle est désigné par le terme *étendu* et contrôle non seulement le profil des salariés, mais les caractéristiques du poste de

travail. Concrètement, ces dernières sont appréhendées par la position hiérarchique et le niveau de qualification nécessaire à l'exercice de la fonction.

L'interprétation des résultats de l'analyse nécessite un certain nombre de précautions. La raison première est que le salaire est supposé être identique pour un travail de valeur égale, mais que cette égalité est très difficile à mesurer dans la réalité. En particulier, le modèle ne peut pas tenir compte de l'ensemble des déterminants de salaire.

Généralement, le système juridique suisse se base essentiellement sur des modèles de régression incluant les caractéristiques de l'emploi pour statuer sur la présence d'une discrimination salariale liée au genre. Cette définition renvoie à une discrimination au sens étroit du terme. Cette procédure est motivée par l'importance de la nature du travail pour déterminer sa valeur. Cependant, ces modèles ne rendent pas directement compte d'une autre forme de discrimination qui peut se présenter, celle liée à l'embauche ou à la promotion. Ainsi, si les femmes – ou les hommes – se voient systématiquement écartés des positions à responsabilité dans une organisation, mais que la rémunération est cohérente par rapport aux critères liés à l'emploi et au profil, la régression ne détectera pas de discrimination. Seule exception, la méthode est sensible à la surqualification. A emploi égal, la rémunération calculée par le modèle dépend du niveau de formation. Les employés surqualifiés qui ne sont pas davantage rémunérés que leurs homologues seront donc identifiés comme discriminés par le modèle.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, les résultats mis en évidence par la régression simple revêtent un intérêt particulier. En contrôlant les caractéristiques personnelles, mais pas celles liées à la position professionnelle, le coefficient calculé représente la totalité de la différence salariale qui se présente entre les hommes et les femmes présentant un profil comparable. Cette différence est constituée de la discrimination au sens du modèle étendu, ainsi que des écarts salariaux attribuables aux différences systématiques dans les parcours professionnels.

Malheureusement, le modèle de régression simple ne permet pas de différencier l'écart salarial attribuable aux différences systématiques dans les choix professionnels des hommes et des femmes, de celui résultant de phénomènes discriminatoires à l'embauche ou à la promotion. Cependant, les deux phénomènes étant, de toute évidence, essentiellement sociaux, le coefficient calculé par la discrimination simple peut être considéré comme la différence salariale liée au genre et attribuable à l'ensemble des phénomènes sociaux se manifestant après les études, dans le monde professionnel. En d'autres termes, ce modèle mesure conjointement la discrimination à travail de valeur égale, de la discrimination à l'embauche ou à la promotion et des différences dans les choix professionnels exercés.

La présente expertise intègre également des modèles comprenant des interactions. L'objectif de ces modèles est d'appréhender plus précisément le phénomène de discrimination. Les interactions permettent de calculer le coefficient de discrimination pour des populations spécifiques, par exemple pour les cadres supérieurs uniquement. Cette procédure permet de mettre en évidence des phénomènes qui auraient été noyés, et donc invisibles, dans une régression sans interactions et de mettre en évidence des sous-groupes à risque.

Par exemple, l'écart salarial observé entre les hommes et les femmes, parmi les cadres supérieurs, est obtenu en additionnant le coefficient de genre (« Femme ») et celui associé à la variable d'interaction cadre supérieur et genre (« Cadres sup. X Femme »). Il convient cependant de préciser que les coefficients qui ne sont pas significatifs sont considérés de valeur nulle.

Dans les modèles qui introduisent des termes d'interaction, les effets principaux s'interprètent différemment. Le coefficient associé (par exemple « cadre supérieur ») correspond à la prime touchée par ces hommes par rapport à ceux qui n'exercent pas de fonction d'encadrement. Les femmes au bénéfice d'une position similaire profitent d'une prime relative à celles qui n'exercent pas de fonctions de cadre qui est égale au coefficient de l'effet principal, additionnée du terme d'interaction.

Des modèles avec davantage de variables ont également été utilisés dans le cadre de cette recherche. Ces modèles sortent du cadre de l'analyse *Logib* et sont présentés à titre informatif. Dans ces régressions, les termes d'interaction ont systématiquement été intégrés pour permettre l'analyse du coefficient de discrimination spécifique aux populations correspondantes. Ces coefficients ont par exemple été calculés pour différentes configurations familiales, différentes facultés et différents secteurs d'activités. Ainsi, ces modèles permettent de déceler d'éventuelles discriminations liées au genre touchant certains groupes de travailleurs en particulier (par exemple : secrétaires, employés de la Faculté de médecine ou personnel avec enfant à charge).

Régressions basées sur les données RH

En premier lieu, des régressions ont été calculées sur la base des données des ressources humaines. Bien que pour les raisons avancées dans la section 3, ces données ne sont vraisemblablement pas fiables, elles ont l'avantage d'être disponibles pour l'ensemble des employés. La régression simple (régression n°1, Tableau 8) montre qu'à caractéristiques personnelles égales, c'est-à-dire pour un niveau de formation, d'expérience et d'ancienneté égal, les femmes touchent un salaire de 6% inférieur aux hommes. Le dernier résultat est hautement significatif ($p < 0.01$). La différence salariale mise en exergue est relativement faible par rapport à ce qui est généralement observé dans l'économie privée suisse. Cette différence est néanmoins non négligeable et est estimée avec un grand degré de certitude. Le coefficient dépasse significativement les 5% de marge prévus par la méthode de l'outil *Logib*. Il est donc possible d'affirmer qu'à profil personnel égal, les hommes bénéficient de rémunérations plus importantes.

La régression simple avec interactions (régression n°2) permet de récolter davantage d'informations sur la nature des personnes qui sont, sur la base de ce modèle, discriminées. Ainsi, les résultats montrent que ce phénomène dépend fortement du niveau d'éducation et des années d'expérience. Ainsi, après un CFC et sans expérience professionnelle, ce sont les hommes qui ont un salaire inférieur d'environ 10%. Mais avec une formation de niveau universitaire et 25 ans d'expérience, le modèle estime une différence de 17% en défaveur des femmes.

Tableau 8 : Régressions type *Logib* sur base des données RH

	Régressions simples		Régressions étendues	
	Standard	Interactions	Standard	Interactions
	(1)	(2)	(3)	(4)
Femme	-0.06 ***	0.306 ***	-0.015 **	0.001
Années éduc.	0.069 ***	0.076 ***	0.026 ***	0.026 ***
Ann.educXfemme		-0.017 ***		0
Expériences & ancienneté				
Expérience	0.042 ***	0.045 ***	0.017 ***	0.017 ***
Exp ² /1000	-0.592 ***	-0.552 ***	-0.203 ***	-0.179 ***
Ancienneté	0.006 ***	0.005 ***	0.003 ***	0.003 ***
Expériences & ancienneté X femme				
Expérience		-0.006 **		0
Exp ² /1000		-0.039		-0.038
Ancienneté		0.002		0.001
Position hiérarchique				
Cadre supérieur			0.623 ***	0.645 ***
Cadre moyen			0.442 ***	0.457 ***
Cadre inférieur			0.293 ***	0.307 ***
Supervision			0.067 ***	0.056 ***
Sans Fct. Cadre.			ref.	ref.
Position hiérarchique X femme				
Cadre supérieur				-0.078
Cadre moyen				-0.035
Cadre inférieur				-0.027
Supervision				0.02
Sans Fct. Cadre.				ref.
Exigence du poste				
Les plus exig.			0.067 ***	0.056 *
Indépendant			ref.	ref.
Conn. Prof. Spec.			0.043 ***	0.045 **
Simple et répét.			-0.019	-0.03
Exigence X femme				
Les plus exig.				0.023
Indépendant				ref.
Conn. Prof. Spec.				-0.008
Simple et répét.				0.015
Constante	7.414 ***	7.254 ***	8.154 ***	8.152 ***
Observations	4595	4595	4575	4575
R ² ajusté	0.68	0.691	0.834	0.835

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

La régression basée sur le modèle étendu (régression n°3) met en évidence une différence salariale attribuable au genre de 1.5% en défaveur des femmes. Ce résultat signifie que sur l'écart de rémunération de 6% mis en évidence dans la régression simple, environ les $\frac{3}{4}$ sont attribuables à la nature de l'emploi occupé. La variation résiduelle de 1.5% est d'ampleur relativement faible et ne franchit pas le seuil de 5% préconisé par la méthode de l'outil *Logib* pour statuer sur la présence d'une discrimination. Cependant, le résultat étant statistiquement significatif à $\alpha=5\%$, il est possible de déclarer avec un niveau de certitude assez élevé que les femmes sont, à profil et emploi comparable, effectivement moins payées que les hommes.

La régression met également en évidence que la politique salariale de l'Université valorise davantage la position hiérarchique que le niveau de qualification du poste de travail. Pour les fonctions à partir de cadres inférieurs, les primes pécuniaires sont relativement élevées. Ces dernières sont, lorsque toutes les autres caractéristiques restent égales, de 29% à 62%. Le coefficient R^2 indique que le modèle explique très bien les différences salariales. Ces valeurs sont même plutôt élevées, ce qui résulte probablement du codage endogène effectué par l'Université (voir section *Base de données de l'enquête*).

Le modèle de régression étendue avec les interactions ne décèle pas de discrimination liée au genre, ni en facteur principal ni en interaction. Ceci s'explique vraisemblablement par une perte de précision substantielle observée dans l'estimation des coefficients de ce modèle. Lorsque les coefficients sont petits, l'augmentation de la marge d'erreur peut facilement mettre en péril la détection d'un phénomène significatif.

Les logiques salariales étant différentes entre la rémunération du personnel enseignant (PENS) et celle du personnel administratif et technique (PAT), l'analyse a été complétée par une série de régressions calculées séparément pour ces deux populations. Cette analyse permet non seulement d'observer d'éventuelles différences dans le coefficient de discrimination de ces deux catégories d'employés, mais aussi d'observer si les écarts salariaux calculés ne sont pas sous-estimés ou surestimés en raison de l'agrégation de ces deux classes de personnel.

Il est à noter que seule la base de données des employés du DIP dispose de l'information nécessaire pour distinguer le PENS du PAT. Pour ces calculs, le personnel rémunéré sur des fonds de l'Université a ainsi dû être écarté.

Le Tableau 9 présente les résultats calculés sur la base des données RH. Les coefficients de discrimination calculés dans les régressions 3b et 3c sont comparables et très proches de celui de la régression agrégée (régression 3). Ainsi, il est possible de conclure que l'écart salarial observé n'est pas imputable à une répartition inégale des hommes et des femmes dans ces deux catégories d'emploi. De plus, ces dernières présentent une différence salariale attribuable au genre qui est similaire.

Tableau 9 : Régressions type *Logib* sur base des données RH

	Régression étendue	
	PENS (3b)	PAT (3c)
Femme	-0.018 *	-0.019 **
Annees educ.	0.031	0.031 ***
Expériences & ancienneté		
Expérience	0.017 ***	0.015 ***
Exp ² /1000	-0.14 *	-0.179 ***
Ancienneté	0.003 ***	0.002 ***
Position hiérarchique		
Cadre sup.	0.456 ***	
Cadre moy.	0.231 ***	0.479 ***
Cadre inf.	0.111 ***	0.255 ***
Supervision	-0.142 ***	-0.058
Ss. Fct. Cadre.	Ref.	Ref.
Exigence du poste		
Les plus exig.	-0.01	
Indépendant	Ref.	Ref.
Conn. Prof. Spec.	-0.209 ***	0.205 ***
Simple et répét.	-0.229 ***	
Constante	8.283 ***	8.167 ***
Observations	1738	946
R ² ajusté	0.838	0.703

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Régressions basées sur les données du questionnaire

Le Tableau 10 présente une nouvelle série de modèles qui sont cette fois basés sur les données du questionnaire. En particulier, c'est ce dernier qui est utilisé pour statuer quant à la position hiérarchique, au niveau de qualification requis, à l'expérience et à la formation professionnelle. Comme expliqué dans la section 3, les données RH sont codées de manière endogène et sont donc susceptibles d'introduire des biais dans le calcul du coefficient de discrimination. Ainsi, les résultats issus de ces modèles sont considérés comme plus fiables que ceux des régressions précédentes.

Le premier modèle du tableau (régression 10) reproduit la régression de l'outil *Logib simple* du Tableau 8, mais en utilisant les données du questionnaire. Le codage de la position hiérarchique et du niveau de qualification requis pour chaque poste se base sur le score médian reporté dans le questionnaire. Les résultats de ce modèle mettent en évidence un coefficient de discrimination notablement plus important que ceux obtenus sur la base des codages de l'Université (-10.7% contre

-6.0%). Ainsi, à profil égal, les trajectoires de carrière et les phénomènes discriminatoires engendrent une différence de plus de 10% dans la rémunération des employés. Même si elle reste inférieure à ce qui est généralement observé dans l'économie suisse, cette valeur dépasse amplement le seuil de 5% préconisé par l'outil *Logib*.

De la même manière, la régression étendue (11) est effectuée sur le modèle de de l'outil *Logib* et identifie également un coefficient de discrimination plus important que celui calculé sur la base des données RH. Même si l'augmentation relative est importante (+40%), le modèle n'a pas identifié de différence significative entre les deux coefficients.

La régression 12 diffère des régressions précédentes par la manière dont est codée la formation des employés. Dans ce modèle, le niveau de formation est introduit par des variables muettes correspondant à chaque niveau de formation. Cette méthode a l'avantage de ne pas postuler un effet linéaire de l'éducation, et donc de produire des résultats plus précis dans le cas où cette hypothèse ne se vérifie pas. En revanche, cette procédure ne correspond pas à la méthode de l'outil *Logib*. Cette dernière préconise l'utilisation du nombre d'années d'éducation, vraisemblablement pour augmenter le nombre de degrés de liberté et donc la précision du modèle pour les petites entreprises. Pour une base de données telle que celle utilisée dans ce travail, le gain de précision est virtuellement non existant et l'utilisation de variables muettes améliore la précision du modèle. Cependant, les résultats ne peuvent plus directement être comparés avec les autres régressions *Logib*.

Un deuxième changement notable est opéré dans le modèle 12 par rapport à ceux précédemment utilisés, c'est le détail du niveau de formation. Jusqu'à présent, afin de respecter la méthode de l'outil *Logib*, les formations universitaires étaient codées de manière commune, sans distinction de titre. Le questionnaire en ligne qui a été conçu permet de faire la distinction entre les différents niveaux de formations universitaires (bachelor, master, doctorat). Cette précision est probablement loin d'être triviale pour un employeur tel que l'Université de Genève. En particulier, le doctorat est une condition *sine qua non* pour l'accession à un grand nombre de postes à responsabilité dans le domaine de la recherche.

Ainsi, en utilisant une variable catégorielle et en abandonnant l'hypothèse d'une prime augmentant linéairement avec le niveau de formation, le codage de la formation utilisé dans le modèle 12 permet une évaluation éminemment plus valide et plus précise du coefficient de discrimination calculé. Le reste du modèle est néanmoins identique à celui de la régression étendue de l'outil *Logib*. Néanmoins, les résultats de la régression se montrent relativement comparables à ceux de la régression étendue basée sur les données du questionnaire. En particulier, le coefficient de discrimination lié au genre est estimé à (-1.9%) et significatif à 5%.

Le dernier modèle du Tableau 10 (régression 13) relève d'un intérêt particulier, car il ne se base pas sur les caractéristiques médianes de la fonction exercée, mais sur celles qui ont été reportées par chaque employé individuellement. Cette méthode a l'avantage de pouvoir rendre compte des éventuelles différences qui peuvent exister entre le cahier des charges officiel et les

tâches réellement endossées. En revanche, ce système de codage est susceptible d'introduire des biais si les hommes et les femmes diffèrent en moyenne dans leurs auto-évaluations.

Les coefficients calculés sur la base du modèle 13 décrit ci-dessus montrent un coefficient de discrimination notablement plus en défaveur des femmes que dans le modèle utilisant le score médian (-4.2% contre -1.9%). Cette différence peut être imputable à deux phénomènes. Le premier est potentiellement lié à l'absence de promotion des femmes, c'est-à-dire que ces dernières se verraient attribuer davantage de responsabilités et des travaux plus exigeants sans pour autant être promues professionnellement. Le deuxième est une différence liée au genre dans l'évaluation de son propre travail, ce qui signifierait dans le cas présent que les femmes ont tendance à évaluer un même travail comme plus exigeant. Bien qu'il ne soit pas possible de formellement statuer sur cette question, il convient de relever que de nombreuses recherches scientifiques montrent que les femmes ont tendance à se considérer comme moins méritantes et moins qualifiées que les hommes pour les postes à responsabilités⁸. Bien entendu, il n'est pas possible d'en déduire que ce phénomène se traduise par une sous-appréciation des femmes du niveau de responsabilité de leur propre travail. Par ailleurs, il est aussi possible que cette tendance ne s'observe pas dans un milieu universitaire. Néanmoins, les résultats trouvés dans la littérature scientifique laissent penser qu'il est peu probable que les femmes aient surestimé leur travail. Les résultats des régressions 12 et 13 laissent donc penser qu'à emploi égal, les femmes se voient attribuer davantage de responsabilités, sans pour autant bénéficier d'une rémunération plus élevée. Lorsque ce dernier paramètre est contrôlé, la discrimination salariale calculée par le modèle est plus importante pour les femmes (-4.2% contre -1.9%).

La dernière étape de l'analyse basée sur les statistiques inférentielles consiste en l'utilisation de modèles qui intègrent les facteurs d'interaction (régression 14) ainsi que d'autres variables supplémentaires (régression 15). Pour ces deux régressions, il a été choisi de coder le niveau de responsabilité du poste⁹ à l'aide de la valeur médiane, puisque c'est cette dernière méthode qui constitue la manière la plus valide d'estimer la discrimination présente pour un même emploi. Cependant, il convient de garder à l'esprit que la discrimination à l'égard des femmes est susceptible d'être plus élevée que celle identifiée par les modèles, dès lors que le travail effectif est considéré.

Tableau 10 : Régressions basées sur le questionnaire

	(10) Simple	(11) Étendue	(12) Formation	(13) Formation indiv
Femme	-0.107 ***	-0.021 *	-0.019 *	-0.042 ***
Education				

8 Voir par exemple Nohria, Nitin, and Rakesh Khurana, eds. *Handbook of Leadership Theory and Practice*. Harvard Business Press, 2010.

9 C'est-à-dire le niveau hiérarchique et le niveau d'exigence du poste.

Annees educ.	0.059 ***	0.031 ***		
Doctorat			0.106 ***	0.140 ***
Master			ref.	ref.
Bachelor			-0.053	-0.078 *
Autres UNI/HES			-0.001	-0.033
Form. Prof. Sup.			-0.089 ***	-0.116 ***
Maturité			-0.097 ***	-0.117 ***
Apprentissage			-0.145 ***	-0.175 ***
Autres			-0.092 ***	-0.124 ***
<hr/>				
Expériences & ancienneté				
Expérience	0.038 ***	0.029 ***	0.028 ***	0.030 ***
Exp ² /1000	-0.422 ***	-0.352 ***	-0.338 ***	-0.344 ***
Ancienneté	-0.002	0.000	0.001	0.000
<hr/>				
Position hiérarchique				
Cadre supérieur		0.347 ***	0.384 ***	0.301 ***
Cadre moy.		0.343 ***	0.344 ***	0.169 ***
Cadre inférieur		0.134 ***	0.124 ***	0.052 ***
Supervision		0.148 ***	0.100 ***	0.097 ***
Sans Fct. Cadre.		ref.	ref.	ref.
<hr/>				
Exigence				
Les plus exig.		0.164 ***	0.113 ***	0.089 ***
Indépendant		ref.	ref.	ref.
Conn. Prof. Spec.		-0.036 ***	-0.011	0.028 **
Simple et répét.		-0.079 *	-0.069 *	-0.026
<hr/>				
Constante	8.153 ***	8.153 ***	8.680 ***	8.678 ***
Observations	2047	2047	2047	2047
R ² ajusté	0.754	0.754	0.772	0.773

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

La première régression (14) n'identifie pas de discrimination significative liée au genre pour la catégorie de référence. Cependant, le modèle met en évidence deux sous-groupes pour lesquels une différence salariale notable est observée. Le premier concerne les employés parmi les moins qualifiés au sein de l'institution, c'est-à-dire au bénéfice d'un CFC, qui disposent d'une prime salariale positive de 8.5% lorsqu'ils sont de sexe féminin¹⁰. Ce résultat est d'une magnitude relativement importante et s'observe malgré le contrôle de toutes les variables usuelles, y compris les caractéristiques du poste de travail. Cette observation peut être comparée aux résultats de la régression simple avec

10 Il est important de préciser que formellement, il s'agit d'une différence entre les hommes et les femmes concernant l'écart salarial existant entre les personnes au bénéfice d'un master et celles au bénéfice d'un CFC. Cependant, comme aucun effet principal lié au genre ne se manifeste, il est considéré que la catégorie de référence est traitée identiquement et que des coefficients d'interactions peuvent être considérés comme des différences de rémunérations entre les hommes et les femmes.

interactions présentés dans le Tableau 8, qui montraient que la discrimination liée au genre est étroitement associée au niveau de formation. En effet, ce modèle met en évidence que bien que les femmes soient nettement discriminées en moyenne, l'écart salarial tend à s'inverser pour les personnes les moins qualifiées. Bien que ces résultats n'aient pas pu être reproduits lors du contrôle des caractéristiques du poste de travail (régression n°4), un phénomène comparable se retrouve dans la présente régression, basée sur les données du questionnaire.

En revanche, l'écart salarial susmentionné ne se retrouve pas uniformément parmi tous les employés les moins qualifiés, car la nature du travail entre en considération. Ainsi, les employées exécutant des tâches nécessitant des connaissances professionnelles spécialisées sont moins payées que leurs homologues masculins (-5.8%). Les résultats obtenus montrent que les hommes qui sont au bénéfice d'un CFC présentent une rémunération inférieure que lorsqu'ils exercent des fonctions relativement qualifiées (travail indépendant). A l'inverse, les femmes qui exercent des tâches relativement peu qualifiées sont significativement moins payées, sauf quand elles sont porteuses d'un CFC.

La régression 14 met également en évidence une différence liée au genre qui s'observe en haut de la hiérarchie. Les cadres inférieurs, qui constituent la majorité des positions hiérarchiques supérieures selon les données du questionnaire (seulement 0.5% de cadres supérieurs), sont clairement moins rémunérés lorsque la position est occupée par une femme (-9.3%).

Ainsi, la régression 14 présente des résultats mitigés en bas de l'échelle, mais elle identifie une discrimination en défaveur des femmes très marquée pour les positions supérieures (cadres moyens).

De la même manière que précédemment, un modèle incluant la situation familiale, la faculté, l'employeur et le secteur d'activité a également été établi (régression 15). Comme pour la régression précédente, ce modèle n'identifie pas de discrimination significative liée au genre pour la catégorie de référence.

Comme dans le modèle précédent, cette régression met en évidence une discrimination des femmes occupant un poste de cadre moyen et celles effectuant des tâches demandant des connaissances spécialisées. Pour cette première variable, la discrimination est plus importante que dans le modèle précédent (-14% contre -9.3% auparavant). L'effet d'un niveau de formation correspondant à l'apprentissage ne s'est, en revanche, pas avéré significatif dans ce modèle. Ces deux différences notables avec les résultats du modèle précédent s'expliquent vraisemblablement par l'augmentation de l'incertitude des estimateurs, qui découle de l'ajout d'un grand nombre de variables relatives aux phénomènes d'interaction.

Un autre résultat notable est l'identification d'une discrimination très importante à l'égard des femmes occupant des fonctions de cadre supérieur (-30.9%). Il est très étonnant que le contrôle des variables supplémentaires de la régression 15 relativement à la régression 14 entraîne une différence aussi notable. Cependant, la valeur de ce coefficient est basée sur un échantillon de 14 hommes et

10 femmes et présente, pour cette raison, une imprécision très conséquente¹¹. Concrètement, dans ces deux régressions, le coefficient est estimé avec une précision très faible (environ $\pm 10\%$). Ainsi, bien qu'avec la méthode utilisée il ne soit pas possible de tirer de conclusions claires quant à la validité d'une telle différence, son importance laisse planer quelques soupçons.

Concernant la rémunération des domaines d'activité majoritairement exercés par des femmes, ce modèle montre que les femmes exerçant un travail dans le secrétariat présentent une rémunération très largement inférieure à leur équivalent masculin (-10.4%).

Des différences sont également observables entre les différentes facultés, relativement à la Faculté des sciences, la Faculté de médecine et surtout l'FTI rémunèrent davantage les femmes (respectivement 5.6% et 14.2%). Ces différences salariales constatées sont d'autant plus intéressantes qu'elles ne peuvent pas être imputables à des différences importantes dans les secteurs d'activité exercés par les hommes et les femmes, puisque cette dernière variable a été contrôlée. Ces résultats suggèrent donc que les femmes sont avantagées dans ces facultés, même si la prime salariale nette n'est pas forcément positive pour celles qui occupent, dans ces facultés, des positions professionnelles sujettes à être discriminées dans ce modèle (cadres supérieurs et moyens, connaissances spécialisées et travaux de secrétariat). Pour ces professions, le résultat final peut être en défaveur des femmes malgré tout.

Finalement, aucune différence liée au genre n'a été retrouvée selon la situation familiale. Ce résultat peut sembler surprenant au vu de l'inconvénient que peut constituer la maternité pour la carrière professionnelle, en particulier dans le domaine académique. L'absence d'effet significatif ne constitue cependant pas une preuve de la neutralité des aspects familiaux pour la carrière à l'Université. Ces derniers peuvent même exercer des effets d'une grande magnitude, cependant le modèle indique que ces derniers seraient médiatisés par les variables contrôlées, c'est-à-dire qu'ils se traduiraient, par exemple, par des changements dans le type d'emploi exercé.

Tableau 11 : Modèles de régression avec interactions

	(14)	(15)
	Interact. 1	Interact. 2
Femme	0.025	0.003
Formation		
Doctorat	0.101 ***	0.117 ***
Master	ref.	ref.
Bachelor	-0.118 *	-0.079
Autres UNI/HES	0.029	0.013
Form. Prof. Sup.	-0.092 ***	-0.063 **
Maturité	-0.067	-0.034
Apprentissage	-0.196 ***	-0.096 ***

¹¹ Concrètement, il s'agit de l'erreur standard de l'estimateur qui est élevée.

Autres	-0.069		-0.019	
<hr/>				
Formation X Femme				
Doctorat	0.007		-0.006	
Master	ref.		ref.	
Bachelor	0.093		0.068	
Autres UNI/HES	-0.054		-0.021	
Form. Prof. Sup.	0.011		0.011	
Maturité	-0.029		-0.019	
Apprentissage	0.085	**	0.03	
Autres	-0.029		-0.036	
<hr/>				
Expérience				
Expérience	-0.029	***	0.024	***
Exp ² /1000	-0.035	***	-0.281	***
Ancienneté	-.001		0.001	
<hr/>				
Expérience X Femme				
Expérience	-0.001		-0.002	
Exp ² /1000	-0.015		0.021	
Ancienneté	-0.001		-0.001	
<hr/>				
Position hiérarchique				
Cadre supérieur	0.38	***	0.597	***
Cadre moy.	0.358	***	0.376	***
Cadre inférieur	0.098	***	0.109	***
Supervision	0.098	***	0.109	***
Sans Fct. Cadre.	ref.		ref.	
<hr/>				
Position hiérarchique X Femme				
Cadre supérieur	-0.001		-0.309	***
Cadre moy.	-0.093	*	-0.14	*
Cadre inférieur	0.06		0.021	
Supervision	0.002		0.01	
Sans Fct. Cadre.	ref.		ref.	
<hr/>				
Qualifications				
Les plus exig.	0.122	***	0.116	**
Indépendant	ref.		ref.	
Conn. Prof. Spec.	0.025		0.008	
Simple et répét.	-0.016		-0.115	*
<hr/>				
Qualifications X Femme				
Les plus exig.	-0.029		0.015	
Indépendant	ref.		ref.	
Conn. Prof. Spec.	-0.058	**	-0.055	*
Simple et répét.	-0.08		0.019	
<hr/>				
DIP			0.042	**
DIP X femme			-0.009	
<hr/>				
Domaine d'activité				
Service tech.			-0.074	**

Compta., RH	-0.007
Secrétariat	0.08
Autres act. Admin.	-0.028
Recherche et dév.	ref.
Analyse, prog.	0.107 ***
Planification, constr.	-0.089
Médical & social	0.158 ***
Nettoyage	-0.218 ***
<hr/>	
Domaine d'activité X Femme	
Service tech.	0.029
Compta., RH	-0.035
Secrétariat	-0.104 *
Autres act. Admin.	0.048
Recherche et dév.	ref.
Analyse, prog.	0.01
Planification, constr.	0.063
Médical & social	-0.124
Nettoyage	0.136
<hr/>	
Faculté	
Sciences	ref.
Médecine	-0.031
Lettres	0.005
Sds	-0.006
GSEM	0.013
Droit	-0.034
Théologie	0.006
Psy et sc. Educ	0.024
FTI	0.042
Autres	0.059 **
<hr/>	
Faculté*femme	
Sciences	ref.
Médecine	0.056 **
Lettres	0.052
Sds	0.012
GSEM	0.072
Droit	0.051
Théologie	-0.046
Psy et sc. Educ	0.021
FTI	0.142 *
Autres	0.018
<hr/>	
Situation familiale (questionnaire)	
Célibataire	-0.033 *
Enfant(s)	0.023
<hr/>	
Situation familiale x Femme	

Célibataire			-0.01
Enfant(s)			0.014
Constante	8.631	***	8.635 ***
Observations	2047		1919
R ² ajusté	0.771		0.796

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Conclusions relatives au modèle de régression

Les résultats des analyses présentées dans cette section diffèrent sensiblement selon les modèles utilisés. Néanmoins certaines tendances ont été mises en évidence et peuvent être relevées. En premier lieu, lorsque les caractéristiques de l'emploi sont contrôlées, les modèles identifient généralement une discrimination en défaveur des femmes. Cette différence est très significative, c'est-à-dire observée avec un grand degré de certitude, mais de faible magnitude, environ 2% dans les régressions basées sur l'enquête en ligne.

L'écart salarial observé entre les hommes et les femmes peut s'expliquer de plusieurs façons. Premièrement, à niveau de responsabilité égale, les femmes exercent souvent des fonctions moins bien rémunérées. Ce phénomène est principalement lié à des effets de composition, c'est-à-dire à la nature du travail qui est exécuté. Par exemple, les hommes qui occupent les positions de cadres moyens sont principalement des professeurs ordinaires, mieux rémunérés que leurs homologues féminins généralement employés dans les hauts postes administratifs. De la même manière, les employées exécutant des travaux spécialisés sont souvent des secrétaires, alors que leurs homologues masculins se retrouvent davantage dans des fonctions techniques, généralement mieux rétribuées et avec davantage de possibilités d'évoluer professionnellement.

La différence salariale identifiée s'explique par des différences de rémunération dans les professions qui sont préférentiellement occupées par un des deux genres, pour des professions dont les responsabilités sont évaluées de manière identique. Les emplois occupés par les femmes étant généralement moins rémunérés, cette différence dans la composition entraîne l'identification, par le modèle, d'une discrimination touchant certaines catégories de femmes¹². Cette différence amène naturellement à se questionner quant à la légitimité de l'attribution des classes salariale aux différentes fonctions.

D'autres raisons, qui n'ont pas été explorées, peuvent également être avancées pour expliquer la discrimination mise en évidence. Il s'agit par exemple de différences de composition pour des positions professionnelles de même nature, dont certaines présentent des titres différents, sans que la différence dans le travail effectué soit suffisamment importante pour justifier un changement de

¹² La raison pour laquelle certains effets de composition subsistent, malgré le contrôle du domaine d'activité, est liée à l'hypothèse du modèle selon lequel la prime liée à cette dernière soit fixe pour tous les employés, quel que soit, par exemple, leur niveau de formation ou leur niveau hiérarchique.

catégorie dans le modèle. On peut donner comme exemple les fonctions de bibliothécaire assistant et bibliothécaire spécialisé, codées de manière identique, mais rétribuées différemment. Ainsi, les femmes pourraient occuper davantage ces positions similaires, mais moins bien rémunérées. D'autre part, la différence observée peut être imputable à une marge de manœuvre dont dispose l'employeur quant à l'attribution de l'annuité. En effet, il est possible pour une personne embauchée de valoriser son expérience professionnelle préalable et de négocier la prime d'ancienneté qui lui sera attribuée d'entrée. Ainsi, les différences salariales observées entre les hommes et les femmes peuvent également s'expliquer par des différences systématiques dans l'attribution de cette gratification. Finalement, la différence salariale observée malgré l'utilisation de grilles de salaires peut s'expliquer par une surqualification des femmes. En effet, le modèle prévoit une rémunération tributaire du niveau de qualification. Or le système de rémunération de l'institution universitaire en question rémunère les employés exerçant une même fonction de manière identique, sans considérer le degré de formation effectivement achevé. Cette dernière question sera étudiée plus en détail ultérieurement.

Bien que les différences salariales à emploi égal soient de faible amplitude, elles se révèlent beaucoup plus importantes lorsque la comparaison se limite à comparer des femmes et des hommes à profil personnel comparable. Pour un même niveau de formation, d'ancienneté et d'expérience professionnelle, la différence de rémunération liée au genre est d'environ 11% en défaveur des femmes, selon le modèle basé sur le questionnaire¹³. Ainsi, les hommes embrassent une trajectoire de carrière fondamentalement différente de celle des femmes, et c'est cette dernière constatation qui explique en premier lieu les différences importantes de rémunération qui ont été observées dans les statistiques descriptives. Cette constatation amène à nouveau la question de la surqualification et montre que son effet sur le salaire le plus important est médiatisé par la différence liée au genre dans l'accession aux emplois les mieux rémunérés.

D'autres résultats notables ont été observés dans les différents modèles de régression. D'abord, la discrimination féminine n'est pas observée de la même manière dans tous les secteurs d'activité. Dans le domaine du secrétariat en particulier, les femmes montrent un salaire très substantiellement inférieur à celui des hommes (-10%), alors même que toutes les caractéristiques sont contrôlées. Par ailleurs, même si les femmes au bénéfice d'un CFC se montrent avantagées par rapport aux hommes, certaines positions professionnelles en haut de la hiérarchie, et d'autres exerçant des travaux moins qualifiés, présentent des rémunérations inférieures lorsqu'elles sont occupées par des femmes. Ces observations s'expliquent principalement par un effet de composition. En revanche, ces dernières sont relativement avantagées dans la Facultés de médecine et à la fti, quand bien même la prime observée dans ces structures ne compense pas toujours la discrimination observée pour les populations spécifiques susmentionnées.

¹³ Il est à noter que pour permettre la comparaison des résultats avec la régression de l'outil *Logib* basée sur les données du questionnaire, ce modèle postule un effet linéaire du nombre d'années de formation et ne différencie pas les niveaux de formation universitaire. Le coefficient calculé peut ainsi être légèrement surestimé en raison de la plus forte propension d'hommes au bénéfice de formations doctorales.

4.4 Autres indicateurs de discrimination salariale

Le calcul de la discrimination salariale sur la base de modèles de régression est une méthode pratique et fiable pour statuer sur une différence de genre dans la rémunération à *profil égal*. Néanmoins, les coefficients calculés selon cette méthode reposent sur un certain nombre d'hypothèses qui ne peuvent pas toujours être vérifiées et ne permettent pas, en outre, d'observer convenablement des éventuelles inégalités dans l'accès aux opportunités professionnelles qui se manifestent à l'embauche et/ou à la promotion. Par ailleurs, il est également possible que la discrimination salariale prenne d'autres formes, comme une différence dans la valorisation des professions, dans la charge de travail demandée ou encore dans les conditions d'emploi, notamment celles précisées dans la relation contractuelle.

Bien entendu, les autres formes de discrimination salariale décrites ci-dessus sont extrêmement difficiles à identifier de manière scientifique et rigoureuse. Néanmoins, il est possible de produire un certain nombre de statistiques capables de donner des indications quant à leur éventuelle présence.

Égalité des opportunités professionnelles

Le constat d'une différence extrêmement importante dans le niveau (hiérarchie et qualification) des emplois occupés par les hommes et les femmes (voir section 4.2), amène naturellement la question de l'égalité des genres face aux opportunités professionnelles offertes par l'Université. Pour rappel, les hommes occupent proportionnellement beaucoup plus souvent toutes les catégories de niveau hiérarchique et se retrouvent également davantage dans les emplois les plus qualifiés. Les données relatives à la distribution des emplois selon leurs caractéristiques sont présentées à nouveau dans le Tableau 12.

Tableau 12: Caractéristiques de l'emploi

	Position hiérarchique				Niveau de qualification		
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
Cadre sup	0.6%	0.4%	0.5%	Plus exigeants	16.9%	5.0%	10.7%
Cadre moyen	12.0%	3.1%	7.4%	Indépendant	64.7%	53.4%	58.8%
Cadre inférieur	8.1%	5.2%	6.6%	Spécialisé	17.6%	40.1%	29.3%
Supervision	16.9%	8.3%	12.5%	Simple	0.9%	1.5%	1.2%
Sans fct. cadre	62.3%	82.9%	73.0%				
Total (%)	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Total (N)	2'235	2'423	4'658		2'235	2'423	4'658

Néanmoins, l'étude d'une différence dans les opportunités réellement offertes aux femmes et aux hommes constitue un exercice particulièrement délicat. La principale difficulté est liée au fait que les compétences individuelles et les préférences liées à la carrière ne sont pas observables. Compte

tenu des données disponibles, la démarche la plus pertinente consiste à utiliser le niveau de formation, l'expérience et l'ancienneté comme indicateur des compétences professionnelles et de faire l'hypothèse que les préférences professionnelles sont comparables à profil égal.

Dans le cadre d'une première approche, la distribution des degrés de formation pour chaque position professionnelle (position hiérarchique et niveau de qualification) a été étudiée. Pour cette statistique, le niveau de qualification est déterminé selon l'information reportée dans le questionnaire et les caractéristiques du poste correspondent aux valeurs médianes renseignées pour une fonction donnée. Les résultats de cette analyse sont visibles dans le Tableau 13 et le Tableau 14.

En ce qui concerne la hiérarchie, il est possible de constater que les cadres supérieurs sont relativement peu nombreux à avoir effectué une formation doctorale, en particulier parmi les femmes, et présentent des niveaux de formation très divers, spécialement chez les hommes. Ces résultats s'expliquent par la grande hétérogénéité des fonctions classées dans cette catégorie, qui comprennent à la fois le rectorat, mais aussi les fonctions dirigeantes des services centraux de l'administration, tels que le service financier, comptable, logistique et RH, ainsi que les administrateurs de faculté. Les femmes et les hommes ne se répartissent pas de la même manière à travers ces fonctions. Mais le faible nombre d'observations disponibles dans cette catégorie rend toute conclusion difficile.

Les cadres moyens et les cadres inférieurs présentent un profil de formation différent et sont, pour la plupart, au bénéfice d'un doctorat. La proportion d'hommes au bénéfice d'un tel diplôme est plus importante que celle des femmes, de la même manière que la proportion de diplômés universitaires. Une observation des données individuelles derrière ces chiffres indique que ces observations semblent s'expliquer en premier lieu par une différence de composition dans les professions exercées par les hommes et les femmes. Pour les premiers, cette population est davantage composée de professeurs, alors que les dernières occupent proportionnellement plus fréquemment des positions administratives supérieures.

En ce qui concerne les superviseurs, c'est le phénomène inverse qui s'observe. Les femmes présentent plus souvent des doctorats et des formations de niveau universitaire. Cette différence s'explique notamment par le fait que les superviseuses sont presque essentiellement constituées d'employées travaillant dans le domaine académique, alors que pour les hommes, un certain nombre de techniciens responsables occupent ce niveau hiérarchique. Cette catégorie comprend également la plupart des collaborateurs et adjoints scientifiques qui ne sont pas au bénéfice d'un doctorat.

Finalement, la formation des personnes qui n'exercent pas de position de cadre ou de supervision présente des profils très hétérogènes. En effet, les hommes sont plus nombreux à posséder un doctorat et une fonction universitaire, et les femmes ont plus souvent effectué une formation tertiaire non universitaire ou une formation secondaire, même si ces différences sont moins importantes que celles observées dans les autres niveaux hiérarchiques.

En ce qui concerne le niveau de qualification du poste de travail (Tableau 14), il est observable que pour les travaux les plus qualifiés, c'est-à-dire les plus exigeants et les travaux indépendants, les hommes sont généralement plus qualifiés que les femmes. Cette différence s'explique principalement par la nature des travaux exercés, de la même manière que pour les positions

hiérarchiques supérieures. Néanmoins, il est notable que les différences sont de moins grande amplitude que pour le niveau hiérarchique, différence qui s'explique par la plus grande homogénéité dans la nature des professions exercées au sein d'une même catégorie. Les femmes et les hommes exécutant des travaux moins qualifiés, requérant des connaissances professionnelles spécialisées, présentent un niveau de formation comparable. Finalement, les travaux les moins qualifiés (simples et répétitifs) sont exercés par une minorité d'employés et ne présentent pas de différences particulièrement importantes dans le niveau de formation.

Tableau 13 : Position hiérarchique et formation

	Cadre supérieur		Cadre moy.		Cadre inférieur		Superviseur		Sans Fct. Cadre		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Doctorat	41.7%	12.5%	85.4%	67.4%	72.6%	57.1%	72.3%	85.3%	24.3%	14.3%	50.1%	25.8%
Master	33.3%	75.0%	10.4%	19.6%	14.2%	32.9%	7.9%	4.9%	41.1%	37.7%	26.0%	33.8%
Bachelor	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.9%	2.9%	0.0%	0.0%	2.5%	3.2%	1.4%	2.8%
Autres UNI/HES	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	4.3%	2.6%	1.0%	5.5%	3.7%	3.9%	3.3%
Form. Prof. Sup.	8.3%	0.0%	1.8%	10.9%	3.8%	1.4%	9.4%	1.0%	8.4%	14.7%	6.9%	12.3%
Maturité	8.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	1.0%	3.4%	7.8%	2.0%	6.3%
Apprentissage	8.3%	0.0%	1.8%	0.0%	1.9%	1.4%	6.3%	2.9%	11.1%	15.2%	7.5%	12.5%
Autres	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	1.6%	3.9%	3.8%	3.4%	2.2%	3.2%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	12	8	164	46	106	70	191	102	477	873	950	1'099

Tableau 14 : Niveau de qualification requis et formation

	Plus exigeants		Indépendant		Conn. Prof. Spec.		Simple et répétitif		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Doctorat	93.6%	87.1%	44.9%	38.1%	7.9%	3.3%	0.0%	0.0%	50.1%	25.8%
Master	3.6%	12.9%	35.9%	47.2%	21.9%	21.1%	0.0%	7.7%	26.0%	33.8%
Bachelor	0.0%	0.0%	0.5%	1.1%	6.0%	5.4%	20.0%	0.0%	1.4%	2.8%
Autres UNI/HES	0.0%	0.0%	4.9%	2.1%	6.0%	5.2%	0.0%	0.0%	3.9%	3.3%
Form. Prof. Sup.	1.4%	0.0%	5.1%	6.0%	22.5%	21.5%	0.0%	15.4%	6.9%	12.3%
Maturité	0.0%	0.0%	1.0%	0.9%	7.9%	13.7%	20.0%	7.7%	2.0%	6.3%
Apprentissage	0.9%	0.0%	5.7%	2.5%	21.9%	25.4%	60.0%	46.2%	7.5%	12.5%
Autres	0.5%	0.0%	1.9%	2.1%	6.0%	4.3%	0.0%	23.1%	2.2%	3.2%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	220	62	574	564	151	460	5	13	950	1'099

Les analyses précédemment effectuées montrent qu'à l'exception des superviseurs, les hommes s'avèrent généralement plus qualifiés que les femmes pour chaque catégorie d'emploi. Ce phénomène est intéressant et peut s'expliquer de deux manières : soit les hommes sont davantage qualifiés que les femmes pour une fonction égale, soit les fonctions occupées, et le niveau de formation qu'elles demandent, diffèrent pour les hommes et les femmes d'un même niveau hiérarchique ou d'un même niveau de qualification.

Il est important de préciser qu'une qualification plus élevée des hommes n'implique pas nécessairement une discrimination de ces derniers. En effet, si ces derniers sont plus qualifiés dans la population de référence¹⁴, une politique d'emploi ou de promotion non discriminatoire entraîne naturellement une plus forte proportion d'hommes qualifiés parmi dans une position donnée.

Pour explorer plus en détail les différences dans le niveau de qualification, le niveau de formation des femmes et celui des hommes ont été comparés individuellement pour chaque fonction. Cette analyse permet de tenir compte des éventuelles différences qui peuvent exister dans les fonctions exercées au sein d'une même catégorie relative à la hiérarchie ou au niveau de qualification. L'indicateur utilisé relate, de manière agrégée, la proportion d'hommes et de femmes dont la formation est respectivement plus élevée ou moins élevée que la formation la plus fréquemment déclarée parmi les employés exerçant la même fonction. Les personnes plus formées sont alors considérées comme surqualifiées et inversement. L'utilisation du mode comme valeur de référence, plutôt que la formation nécessaire selon les données des ressources humaines, a l'avantage de faire la distinction entre les différents niveaux de formation universitaire tels que le doctorat et le master, par exemple.

Tableau 15 : Adéquation formation emploi

	Hommes	Femmes	Total
Sous qualification	9.4%	12.1%	10.9%
Adéquation	84.5%	69.3%	76.3%
Surqualification	6.1%	18.6%	12.8%
Total (%)	100%	100%	100%
Total (N)	882	1'025	1'907

Le Tableau 15 présente les statistiques liées à l'adéquation de la qualification, calculée selon la méthode décrite ci-dessus. De manière générale, les hommes disposent plus souvent d'un niveau de formation qui correspond à la catégorie modale que les femmes (84.5% contre 69.3%). Ces dernières montrent en revanche une dispersion du niveau de formation plus importante au sein d'une même fonction. Ainsi, les femmes sont plus fréquemment sous-qualifiées et surqualifiées que les hommes. Mais alors que les hommes présentent plus souvent une sous-qualification qu'une surqualification, c'est le phénomène inverse qui se manifeste parmi les femmes. Le taux de surqualification est particulièrement important puisqu'il est plus de trois fois supérieur à celui des hommes (18.6% contre 6.1%). Relativement au nombre de personnes dont la formation diffère du mode, 39% des

¹⁴ La population de référence est constituée des employés de l'Université dans le cas d'une promotion et de celle de la population dans le cas d'un recrutement.

hommes sont sous-qualifiés contre 61% des femmes. Ce dernier résultat montre que même en termes relatifs, les femmes tendent à être beaucoup plus fréquemment surqualifiées que les hommes pour une fonction donnée.

Les mêmes statistiques, mais pour les emplois dont le mode ne possède pas de formation universitaire, sont présentées dans le Tableau 16. De manière générale, la proportion d'adéquation du niveau de formation est plus basse que pour l'ensemble de la distribution, cette constatation s'applique aux hommes comme aux femmes. De plus, les employés surqualifiés sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que précédemment. Ces emplois sont donc beaucoup plus sujets à être occupés par des personnes surqualifiées. Néanmoins, ce phénomène ne présente pas la même ampleur pour les hommes que pour les femmes. Les premiers sont proportionnellement plus nombreux dans la catégorie modale, ainsi que dans la catégorie sous-qualifiée, alors que les femmes se retrouvent beaucoup plus fréquemment surqualifiées (43.7% contre 25%). La surqualification des femmes est donc particulièrement importante pour les emplois de niveau non universitaire, domaines dans lesquels les femmes sont déjà relativement plus nombreuses.

Tableau 16 : Adéquation formation emploi
(non-universitaires)

	Hommes	Femmes	Total
Sous-qualification	15.4%	11.5%	12.5%
Adéquation	59.6%	44.8%	48.6%
Surqualification	25.0%	43.7%	38.9%
Total (%)	100.0%	100.0%	100.0%
Total	136	391	527

Parmi les emplois universitaires, la proportion de surqualification est beaucoup moins importante, mais un peu plus élevée chez les femmes malgré tout (Tableau 17). Cependant, la proportion de personnes sous-qualifiées est également plus importante chez les femmes (12.5% contre 8.3%).

Tableau 17 : Adéquation formation emploi
(universitaires)

	Hommes	Femmes	Total
Sous-qualification	8.3%	12.5%	10.2%
Adéquation	89.0%	84.4%	86.9%
Surqualification	2.7%	3.2%	2.9%
Total (%)	100.0%	100.0%	100.0%
Total	746	634	1380

Lorsque la fonction est contrôlée, la surqualification des femmes est plus importante que celle des hommes en particulier pour les emplois de niveau non universitaire. Ces résultats suggèrent que les femmes et les hommes se répartissent différemment au sein des fonctions d'un même niveau hiérarchique – ou de qualification – et que les femmes occupent davantage les fonctions demandant un niveau de formation moins élevé.

La plus grande part de femmes surqualifiées est un phénomène particulièrement notable puisque, comme expliqué précédemment, la plus forte proportion d'hommes au bénéfice d'une formation très élevée (doctorat ou formations universitaires), doctorat dans la population genevoise¹⁵ (4% contre 2%) et dans la population universitaire (50.1% contre 25.8%) devrait entraîner, en l'absence de discrimination liée au genre, une surqualification touchant préférentiellement les hommes dans le cas où le doctorat n'est pas obligatoire. Ce phénomène sera d'autant plus marqué que le doctorat présente un avantage à l'embauche, puisque cela entraîne une surreprésentation des docteurs, et donc des hommes, dans une fonction donnée. Seule exception, si le doctorat est obligatoire, l'absence de discrimination ne crée pas une surqualification des hommes. Même dans ce cas de figure, il est attendu que ces derniers soient proportionnellement plus nombreux. Pour toutes ces raisons, le fait que ce soit les femmes qui présentent une surqualification laisse penser qu'à niveau de qualification égal, ces dernières présentent plus de difficultés à accéder aux positions d'encadrement et aux emplois demandant des qualifications élevées. De plus, comme mis en évidence dans la section précédente (3.3 *Statistiques inférentielles*), les femmes reportent des niveaux de responsabilités plus élevés dans l'exercice de fonctions comparables.

Pour compléter les statistiques descriptives, un modèle de régression logistique a été établi (modèle logit ordinal) pour estimer l'influence du genre sur la probabilité d'accéder aux différents niveaux hiérarchiques et de qualification. Ce modèle contrôle les variables liées à la formation, telle que reportée dans le questionnaire, à l'expérience et à l'ancienneté. Le modèle estime un rapport des cotes (odd ratio) très significatif lié au genre ($p < 0.001$), ce dernier est affecté d'un facteur de 0.33 et 0.31 lorsqu'il s'agit d'estimer la probabilité des femmes d'accéder, respectivement à un niveau hiérarchique et à un niveau de qualification donnés. L'interprétation du rapport des cotes étant particulièrement abstraite, ces résultats ont été convertis en probabilité d'accession à un profil d'emploi donné (voir Tableau 18). Pour représenter les données de la sorte, il a été nécessaire de choisir un profil d'employé spécifique. Ainsi, les probabilités ont été estimées pour une personne détentrice d'un master (la formation modale) et pour un niveau d'ancienneté et d'expérience moyen, commun aux hommes et aux femmes (respectivement 11 ans et 21 ans).

¹⁵ Population considérée comme la plus proche du bassin d'emploi, même si dans le domaine académique, la compétition est internationale.

Tableau 18 : Régression logistique
Probabilités liées aux fonctions

	Hommes	Femmes
Niveau hiérarchique		
Sans. Fct. Cadre	76.3%	90.6%
Supervision	15.7%	6.6%
Cadre inférieur	4.6%	1.7%
Cadre moyen	3.3%	1.1%
Cadre supérieur	0.1%	0.0%
Total (%)	100%	100%
Odd ratio	Ref.	0.33
N = 1954		
Qualification		
Simple et répét.	0.1%	0.2%
Conn. Prof. Spec.	10.9%	28.3%
Indépendant	83.7%	69.8%
Les plus exig.	5.3%	1.7%
Total (%)	100%	100%
Odd ratio	Ref.	0.31
N = 1954		

Les résultats montrent que pour le profil choisi, les probabilités d'accéder aux fonctions supérieures sont beaucoup plus importantes pour les hommes. Par exemple, pour un profil individuel donné (niveau de formation, expérience, ancienneté), un employé masculin présente trois fois plus de chance qu'une femme à accéder à une position de cadre moyen, et près de quatre fois plus pour un travail demandant les qualifications les plus élevées. Ainsi, sous l'hypothèse que pour un profil défini, il n'existe pas de différences systématiques entre les hommes et les femmes vis-à-vis des compétences et des préférences liées à la carrière, les résultats de la régression montrent que les femmes sont discriminées de manière très conséquente dans l'accès aux fonctions à responsabilités.

Ainsi, il est possible de conclure que pour un poste possédant des caractéristiques similaires en termes de niveau hiérarchique ou de qualifications requises, les hommes sont généralement mieux formés que les femmes¹⁶. Cependant, pour une fonction donnée, les femmes présentent un taux de surqualification supérieur aux hommes, en particulier pour les positions ne demandant pas de

¹⁶ A l'exception des employés exerçant des fonctions de supervisions, qui sont plus qualifiés lorsqu'il s'agit de femmes.

diplômes universitaires. La différence entre ces deux résultats, contradictoires en apparence, tient au fait que parmi chaque groupe de fonctions évaluées de manière identique en termes de hiérarchie et de qualifications, les femmes tendent à occuper celles qui demandent un niveau de formation moins élevé, par exemple celles qui n'appartiennent pas au cursus académique. Par ailleurs, la différence s'explique également par la surreprésentation des femmes dans les fonctions comprenant, pour les deux genres, les plus fortes proportions de personnes surqualifiées, notamment les fonctions demandant un niveau de qualification spécialisé et celles qui ne possèdent pas de pouvoir hiérarchique¹⁷. Finalement, les résultats de la régression logistique confirment qu'à profil égal, les femmes ont une probabilité beaucoup plus faible d'accéder à des fonctions d'encadrement et/ou hautement qualifiée.

Égalité des opportunités – le cas de la carrière académique

Le domaine académique représente près des trois quarts des employés de l'Université et comporte les emplois les plus prestigieux, pourtant les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes dans ce domaine, en particulier dans les fonctions supérieures (voir Tableau 6 et section 4.3). Cependant, il est difficile d'étudier rigoureusement l'égalité d'opportunité dans ce domaine. En effet, les titres demandés pour chaque poste répondent à des conditions strictes et clairement définies. Par ailleurs, les critères de sélection des candidats se basent grandement sur des éléments du parcours professionnel, tels que le nombre de publications et leur valeur, qui ne sont pas présents dans les bases de données et qui sont difficilement mesurables.

Les seuls résultats qui peuvent facilement être analysés sont les taux de femmes aux différentes étapes de la carrière académique. Ces données sont publiées chaque année par le Bureau des statistiques de l'Université de Genève, les principales étapes sont résumées dans le Tableau 19. L'année de référence a été choisie pour correspondre avec les données de la présente enquête, mais il est à noter qu'il n'y a pas eu d'évolution majeure durant l'année suivante (2013-2014).

Ainsi, les résultats présentés dans le Tableau 19 montrent que la proportion de femmes diminue de manière très importante au cours de la carrière académique, en particulier lors des dernières étapes, lorsqu'il est question de l'accès aux positions de professorat. Ces chiffres décrivent une université dans laquelle les positions supérieures liées à la recherche académique restent encore préférentiellement occupées par les hommes et ce malgré la présence plus importante de femmes parmi les étudiants et même si l'Université de Genève est parmi toutes les hautes écoles celles dont le taux de femmes professeures est le plus élevé en Suisse.

¹⁷ Le fait que les hommes soient généralement plus qualifiés dans ces deux niveaux de qualification n'affecte en rien cette conclusion. Même dans le cas hypothétique où les hommes sont davantage surqualifiés dans toutes les catégories hiérarchiques et de niveau de qualification, il est possible que les femmes soient davantage surqualifiées pour l'ensemble des employés, si ces dernières sont plus nombreuses dans les domaines présentant le plus de surqualification. Ce phénomène, contre intuitif de prime abord, est connu sous le nom de *paradoxe de Simson*.

Tableau 19 : Femmes et carrière académique
(2012-2013)¹⁸

	Femmes
Diplômes délivrés	60.6%
Docteurs diplômés	48.3%
Professeur assistant	35.0%
Professeur ordinaire	15.9%

Tableau 20 : Femmes et carrière académique
(longitudinal)

	Femmes
Diplômes délivrés (2002)	58.8%
Docteurs diplômés (2007)	43.0%
Professeur assistant (2013)	35.0%

Bien entendu, la disparition progressive des femmes au cours des diverses étapes de la carrière académique relève partiellement d'un effet générationnel. Par exemple, le Tableau 20 montre qu'en utilisant des données se référant à des générations comparables, le phénomène est légèrement moins accentué, du moins en ce qui concerne l'écart entre les doctorats délivrés et l'accession au grade de professeur assistant. Néanmoins, la constatation générale reste la même : d'une part les femmes s'engagent moins dans les études doctorales que les hommes, et celles qui le font accèdent plus rarement aux postes professoraux.

Il faut également préciser que la carrière académique s'insère dans un marché global et que les statistiques de l'Université de Genève ne peuvent pas rendre compte à elles seules de ce phénomène. Le taux de professeurs devrait ainsi être comparé à la proportion de docteurs parmi les employés potentiels de tous les pays. Cependant, les chiffres observés sont comparables à ceux des autres universités européennes¹⁹.

L'importance de la différence observée amène naturellement la question de la présence d'une discrimination des femmes dans le cursus académique. Bien entendu, il est extrêmement difficile de

¹⁸ Basé sur les données du Bureau des statistiques de l'Université de Genève

¹⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). Women in scientific careers: Unleashing the potential. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.

différencier de manière rigoureuse et scientifique les effets imputables à une discrimination, de ceux liés aux conditions cadres, aux choix personnels et aux pressions sociales. Cependant, afin de mesurer de manière rigoureuse l'effet de l'ensemble de ces facteurs, une régression logistique a été effectuée. Cette dernière mesure la probabilité d'être au bénéfice d'un poste de professeur²⁰ selon le genre pour une personne au bénéfice d'un doctorat et travaillant dans le domaine de la recherche. Le modèle contrôle le niveau d'expérience et le niveau d'ancienneté.

Le Tableau 21 montre les probabilités calculées sur la base du modèle de régression logistique susmentionné. Les probabilités sont estimées pour l'ancienneté et l'expérience moyenne des employés qui possèdent un doctorat et travaillent dans le domaine de la recherche, c'est-à-dire 24 ans d'expérience et 14 ans d'ancienneté. Il s'agit donc de probabilités associées à une personne relativement avancée dans sa carrière. Les résultats montrent qu'à niveau d'ancienneté et d'expérience égal, les hommes au bénéfice d'un doctorat ont une probabilité beaucoup plus élevée d'avoir accès à un poste de professeur. Malgré le stade avancé dans la carrière, le modèle estime que les femmes ont à peine plus d'une chance sur trois d'accéder à un tel poste.

Tableau 21 : Régression logistique ordinaire – Probabilités liées au professorat

	Hommes	Femmes
Professeur	58.6%	35.0%
Odd ratio	Ref.	0.38
N = 932		

Dans le but de prendre en compte le fait que les hommes et les femmes ne se retrouvent pas dans les mêmes proportions dans les différentes facultés, la même régression a été effectuée avec un contrôle de cette variable (Tableau 22). Les probabilités ont été estimées pour une personne dans la faculté des sciences, ce qui entraîne de moindres chances d'accéder au professorat. Néanmoins, le rapport de cotes indique que même si la différence liée au genre est légèrement inférieure dans ce modèle, le résultat ne change pas fondamentalement. L'accès au professorat est encore une fois beaucoup plus probable pour les hommes, même lorsque les variables du modèle sont contrôlées.

²⁰Comprend les professeurs ordinaires, titulaires, associés, assistants et les suppléants à ces fonctions.

Tableau 22 : Régression logistique
 ordinale – Probabilités liées au professorat
 avec contrôle de la faculté

	Hommes	Femmes
Professeur	37.6%	16.0%
Odd ratio	Ref.	0.31
N = 720		

Les résultats présentés dans le tableau ci- dessus sont particulièrement frappants car ils considèrent probablement une population relativement homogène en termes de préférences et d'objectifs de carrière. En effet, il est très vraisemblable que la quasi-totalité des employés ayant complété un travail de doctorat et ayant poursuivi leur carrière dans le domaine de la recherche à l'Université ont pour ambition, ou au moins ont eu pour ambition, d'accéder à un poste de professeur. Les différences importantes observées entre les hommes et les femmes ne s'expliquent probablement pas, ou très peu, par des différences dans les préférences professionnelles *a priori*. Ainsi, ces différences ne peuvent s'expliquer que par une discrimination injustifiée des femmes à la nomination, différence systématique de compétences ou de productivité, par exemple attribuable à une disproportion dans l'investissement personnel ou un découragement des femmes plus fréquent, par exemple attribuable à des conditions cadres qui leur sont défavorables.

La question de la discrimination des femmes à l'embauche est bien entendu particulièrement délicate à analyser, puisque les informations objectives qui permettent de statuer sur la légitimité de l'accession au professorat sont très difficiles à appréhender. Néanmoins, une étude s'est penchée sur cette question au sein d'une université française. Cette recherche a pris en considération un grand nombre d'indicateurs de compétence tels que le nombre de publications, le nombre de publications comme premier auteur, l'expérience professionnelle à l'étranger, la durée du post-doc et l'expérience professionnelle. Les données ont été traitées sur la base d'une régression logistique mesurant l'effet du genre sur les probabilités de promotion. Les résultats mettent en évidence une différence dans le profil des hommes et des femmes, mais de manière remarquable, les femmes présentent une moins grande probabilité de promotion, même lorsque tous les facteurs susmentionnés sont pris en considération. Cette recherche montre ainsi que les femmes sont discriminées dans l'accès aux postes de professeur. Ainsi, il est vraisemblable qu'également à l'Université de Genève, une discrimination à l'embauche se retrouve et explique, en tout cas en partie, les résultats des Tableau 19 et 20.

Par ailleurs, d'autres recherches de nature plus qualitatives ont cherché à comprendre les raisons de la sous-représentation des femmes dans les cursus académiques.

Une de ces raisons mises en évidence dans la littérature scientifique découle du fait que les femmes désirant avoir des enfants subissent un désavantage important en raison de l'augmentation

importante des charges associées à la période périnatale, à un moment du parcours professionnel qui demande un engagement particulièrement intense. Par ailleurs, il existe encore des pressions sociales importantes qui poussent la femme à prendre en charge une grande partie des missions liées à l'enfant en bas âge²¹. Ces contraintes temporelles sont susceptibles d'affecter de nombreux domaines primordiaux pour la carrière académique tels que la productivité académique, la flexibilité, la compétitivité, le dévouement à la vie professionnelle, l'investissement dans la vie académique et la mobilité géographique²¹.

Pour les raisons énoncées ci-dessus, les femmes qui ont ou souhaitent avoir des enfants sont sujettes à présenter un profil moins attractif que les hommes. Par ailleurs, il est aussi possible que pour les mêmes raisons, ces dernières soient davantage susceptibles de ne pas envisager de carrière académique, malgré l'accomplissement d'une formation doctorante, ou de s'engager sur cette voie avec moins d'attentes que les hommes²², ou encore de choisir initialement cette trajectoire de carrière, mais de la quitter volontairement ensuite²².

Finalement, des études sociologiques ont également constaté un certain nombre de barrières liées aux cultures des institutions universitaires. Elles mettent en évidence des institutions généralement empreintes de normes et de valeurs à caractères masculins, voire patriarcaux, qui rendent l'insertion dans le système académique, mais aussi le bénéfice de support technique, psychologique et financier plus difficile pour les femmes^{23 24 25}.

En conclusion, il n'est pas possible de se prononcer rigoureusement sur la présence ou non d'une discrimination à l'embauche, ou à la promotion, dans le cadre des cursus académiques, mais l'importance des différences observées en termes de probabilité de promotion, ainsi que les résultats trouvés dans la littérature scientifique suggèrent que les femmes sont généralement désavantagées dans ce type de parcours professionnel.

²¹ Voir par exemple Caprile, M. et al. (2012). *Meta-analysis of gender and science research*. Synthesis report. European Commission.

²² Voir par exemple Need, A. et al. (2001). *Kansloze ambities? Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. Cité dans Caprile, M. et al. (2012)²².

²³ Beaufaÿs, S. & Krais, B. 2005, 'Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir', *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 14, pp. 49-68.

²⁴ Husu, L. 2001, *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*, *Social Psychological Studies*. Department of Social Psychology. University of Helsinki, Helsinki.

²⁵ Bagilhole, B. & Goode, J. 2001, 'The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation', *European Journal of Women's Studies*, vol. 8, no. 2, pp. 161-180

5 CONCLUSIONS

La présente recherche a permis de décrire les différences de rémunération entre femmes et hommes, d'identifier la présence d'une éventuelle discrimination salariale et de comprendre l'origine des différences dans les rétributions observées.

En premier lieu, il a été mis en évidence que les rémunérations des hommes et des femmes diffèrent substantiellement. L'écart observé est d'environ 15% en moyenne, mais ce chiffre traduit mal la réalité puisque les différences salariales s'observent en particulier pour les salaires les plus élevés, c'est-à-dire au-dessus de la médiane.

La présente étude a montré que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes s'expliquent en premier lieu par des effets de composition, c'est-à-dire par les différences entre le niveau hiérarchique et le niveau de qualification des postes occupés par les hommes et les femmes. Lorsque ces dernières variables sont contrôlées, une différence de rémunération significative est observée, mais celle-ci est de faible magnitude pour l'ensemble de la population étant estimée à environ 2%. Cependant, les femmes qui sont au bénéfice d'une formation supérieure à un CFC et qui exercent des fonctions peu qualifiées et/ou travaillent dans le secrétariat, semblent davantage discriminées, malgré le contrôle des variables liées à l'emploi.

Une analyse de régression logistique confirme qu'à profil égal, les femmes présentent des chances considérablement moins élevées d'accéder à des postes à responsabilité, c'est-à-dire présentant des fonctions d'encadrement et un niveau de qualification élevé. L'importance de l'effet identifié (rapport de cotes $\cong 0.3$), rend très probable la présence de conditions cadres qui sont défavorables aux carrières féminines et/ou une discrimination de ces dernières à l'embauche ou à la promotion.

Ainsi, la recherche effectuée montre que dans l'objectif d'améliorer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la première priorité devrait être la lutte contre les obstacles rencontrés par les femmes pour accéder aux fonctions supérieures, en particulier dans le monde académique.

6 ANNEXES

6.1 Représentativité des données issues du questionnaire

La présente recherche comporte un grand nombre de statistiques qui n'ont pu être effectuées que sur les employés ayant répondu au questionnaire. Ainsi, il est indiqué de s'assurer de la représentativité de cette portion de l'échantillon.

Dans cette optique, nous avons comparé la distribution des personnes ayant rempli le questionnaire avec la totalité de l'échantillon. Cette comparaison se porte sur les principales variables explicatives de la recherche qui sont renseignées sur la totalité de l'échantillon, c'est-à-dire les variables renseignées par l'Université. Ainsi, les colonnes *questionnaire* des tableaux 2 à 6 décrivent la distribution des variables codées par l'Université, mais parmi les personnes qui ont participé à l'enquête en ligne. L'objectif de cette section est uniquement de statuer sur la représentativité des répondants.

En premier lieu, la distribution du genre a été étudiée (Tableau 1). Pour cette variable, les données sont très proches et parfaitement comparables.

Tableau 23 : comparaison des salaires standardisés

	Hommes		Femmes		Total	
	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF
p10	5'506	5'833	5'494	5787	5'506	5833
p25	6'250	6'675	6'046	6667	6069	6667
p50	8'052	9'550	7'246	7956	7611	8393
p75	11'584	12'865	8'908	9795	10264	11178
p90	14'215	17'303	11'496	11937	13219	13885
Moyenne	9'265	10'306	7'905	8546	8571	9365
Total (N)	2'894	1'044	3'019	1202	5913	2246

La distribution des salaires à travers les deux échantillons est présentée dans le Tableau 23. Cette dernière montre que les distributions sont globalement comparables, mais on relève que les personnes qui ont rempli le questionnaire disposent d'un salaire un peu plus élevé que l'ensemble des employés (*colonne base de données*). Cette différence est néanmoins plutôt marquée parmi les 10% des hommes les mieux rémunérées. En effet, celles-ci ont été particulièrement nombreuses à participer à l'enquête.

En ce qui concerne la distribution de l'âge, il existe également des différences entre les deux échantillons (Tableau 24). Les personnes qui ont répondu au questionnaire sont un peu plus âgées que l'ensemble des employés de l'Université. Cette différence s'observe en particulier au milieu de la distribution, les personnes entre 30 et 45 ans ont été proportionnellement plus nombreuses à participer au questionnaire. De manière générale, les différences observées s'étendent d'une année au 10^e pourcentile à 6 ans au 50^e pourcentile et sont très similaires entre les hommes et les femmes.

Tableau 24 : comparaison de l'âge (codage RH)

	Hommes		Femmes		Total	
	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire
	Années	Années	Années	Années	Années	Années
p10	26	27	26	28	26	27
p25	28	33	29	33	29	33
p50	37	43	37	43	37	43
p75	49	52	48	52	49	52
p90	58	58	56	57	57	57
Moyenne	39.9	42.7	39.0	42.6	39.4	42.7
Total (N)	2'894	1'044	3'019	1'202	5'913	2'246

La distribution de la position hiérarchique pour le genre et les deux échantillons étudiés est visible dans le Tableau 25. De manière générale, l'échantillon ayant répondu au questionnaire est assez similaire à celui des employés de l'Université. Toutefois, la proportion de personnes sans fonction de cadres est notablement moins élevée parmi les répondants de l'enquête en ligne 23.6%, contre 36.5% dans l'ensemble de la population. Cette différence est vraisemblablement attribuable en premier lieu à la plus grande difficulté de toucher, avec le questionnaire, les personnes ne travaillant pas avec du matériel informatique. Ces dernières ne sont pas susceptibles d'occuper les positions hiérarchiques supérieures.

Des différences peuvent être observées entre les hommes et les femmes. Lorsqu'on considère les différences absolues, les superviseurs et les employés sans fonction de cadre sont davantage surreprésentés parmi les personnes de sexe féminin. Cependant, une comparaison relative est plus appropriée dans ce cas de figure et les différences de représentativité à travers le genre sont notablement plus faibles avec cette méthode de calcul.

Tableau 25 : Position hiérarchique (codage RH)

	Hommes		Femmes		Total	
	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire
Cadre sup	15.4%	20.3%	3.9%	4.5%	9.4%	11.8%
Cadre moy	6.5%	9.4%	3.4%	4.5%	4.9%	6.8%
Cadre inf	30.4%	34.7%	26.3%	32.9%	28.3%	33.8%
Supervision	14.5%	14.4%	26.8%	32.2%	20.9%	24.0%
Ss.fct. cadre	33.2%	21.2%	39.5%	25.8%	36.5%	23.6%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'276	1'040	2'466	1'197	4'742	2'237

De la même manière que pour le Tableau 25, le Tableau 26 présente la répartition du niveau de qualification à travers le genre et les deux échantillons. Pour la plupart des postes étudiés, la proportion retrouvée dans le questionnaire est similaire à celle de la population étudiée. Seule une différence notable peut être relevée pour les activités simples et répétitives qui sont notablement moins représentées parmi les répondants au questionnaire. Comme précédemment, cette différence s'explique probablement par le lien entre la nature du poste de travail et l'utilisation de matériel informatique pour l'exercice de la fonction.

Tableau 26 : Niveau de qualification (codage RH)

	Hommes		Femmes		Total	
	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire	Base compl.	Questionnaire
Plus exigeants	21.5%	26.2%	8.6%	8.4%	14.8%	16.7%
Indépendant	40.6%	44.6%	34.5%	40.0%	37.5%	42.1%
Spécialisé	29.0%	25.1%	43.2%	45.1%	36.4%	35.8%
Simple	8.9%	4.2%	13.7%	6.5%	11.4%	5.4%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'269	1'036	2'453	1'191	4'722	2'227

Finalement, le Tableau 27 compare les répondants au questionnaire avec l'ensemble des employés pour les niveaux de formation. Pour cette variable, les différents degrés présentent une distribution relativement similaire et l'échantillon est tout à fait comparable avec la population.

Tableau 27 : Niveau de formation (codage RH)

	Hommes		Femmes		Total	
	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire	Base complète	Questionnaire
Uni	78.8%	78.2%	58.4%	55.5%	68.1%	65.9%
HES/HEP	2.5%	4.1%	2.7%	4.2%	2.6%	4.2%
Prof. Sup.	2.8%	3.9%	0.5%	0.6%	1.6%	2.1%
Brevet d'ens.	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Maturité	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%
Apprentissage (CFC)	13.9%	12.2%	36.5%	38.2%	25.7%	26.3%
Form. Entreprise	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%
Autre	1.6%	1.1%	1.4%	1.0%	1.5%	1.1%
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total (N)	2'187	980	2'408	1'162	4'595	2'142

Pour conclure sur la question de la représentativité, il existe des caractéristiques personnelles ou liées au poste de travail dont la distribution n'est pas la même. Ces différences se retrouvent en particulier au niveau du salaire et de l'âge des employés, qui tendent à être un peu plus âgés et un peu mieux rémunérés parmi les répondants au questionnaire.

La plupart des différences susmentionnées sont observées à la fois chez les hommes et les femmes. Néanmoins, une différence notable se présente spécifiquement dans l'extrémité supérieure de la distribution salariale des femmes, les employées les mieux rémunérées sont relativement beaucoup plus représentées parmi les participants à l'enquête en ligne.

Il est à noter qu'une imperfection dans la représentativité n'est ni une condition nécessaire ni une condition suffisante pour générer un biais dans le calcul des coefficients de discrimination. En revanche, les statistiques descriptives sont vraisemblablement légèrement altérées.

Tableau 28 : Précarité des conditions de travail

	Hommes	Femmes	Total
CDI	3.8%	5.2%	4.5%
CDD	86.5%	81.3%	83.6%
CDD horaires	9.8%	13.5%	11.8%
Total (%)	100.0%	100.0%	100.0%
Total (N)	850	1041	1891

Tableau 29 : Régression simple questionnaire (2)

		(10)	
		Simple 2	
Femme		-0.074	***
Education			
	Doctorat	0.185	***
	Master	Ref.	
	Bachelor	-0.088	*
	Autres UNI/HES	-0.04	*
	Form. Prof. Sup.	-0.144	***
	Maturité	-0.142	***
	Apprentissage	-0.213	***
	Autres	-0.139	***
Expériences & ancienneté			
	Expérience	0.034	***
	Exp ² /1000	-0.38	***
	Ancienneté	0	
Constante		8.667	***
Observations		2047	
R ² ajusté		0.652	