

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Zeitschrift:</b> | Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses |
| <b>Herausgeber:</b> | Alliance de Sociétés Féminines Suisses  |
| <b>Band:</b>        | 73 (1985)   |
| <b>Heft:</b>        | [2]   |
| <b>Artikel:</b>     | Les salaires des femmes dans les pays industrialisés : deux poids, deux mesures ?                                       |
| <b>Autor:</b>       | Bugnion-Sécrétan, Perle   |
| <b>DOI:</b>         | <a href="https://doi.org/10.5169/seals-277475">https://doi.org/10.5169/seals-277475</a>                                 |

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 19.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## LES SALAIRES DES FEMMES DANS LES PAYS INDUSTRIALISES **DEUX POIDS, DEUX MESURES ?**

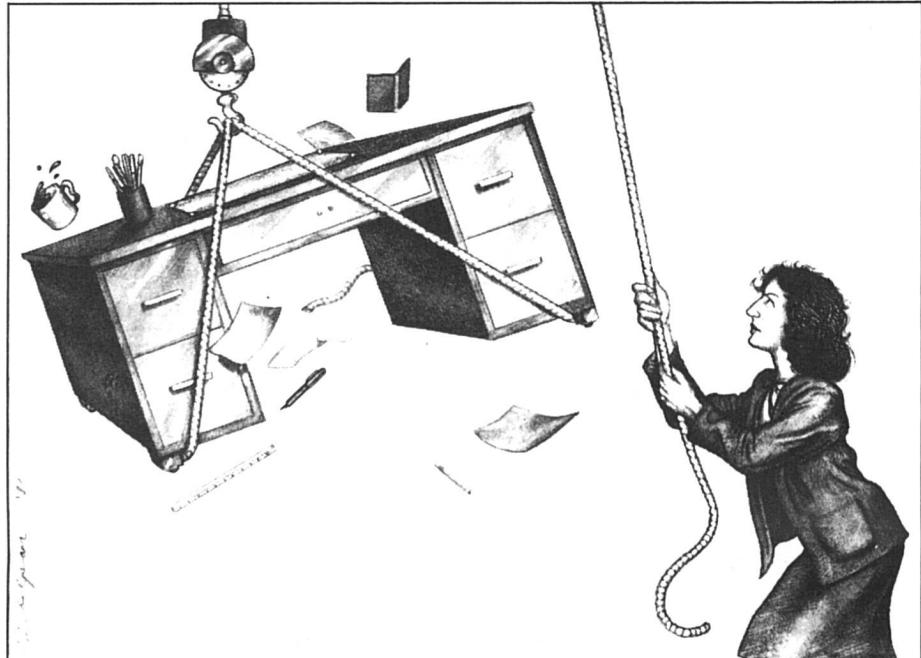
La Décennie de la Femme aux Nations Unies aura eu en tout cas le mérite de susciter de nombreuses recherches. La Commission Economique pour l'Europe CEE/ONU s'est attachée aux problèmes de la femme dans l'économie, tels qu'ils se présentent dans la Région (Europe, Etats-Unis et Canada). L'étude de la spécialiste Mme Paukert\* a été présentée comme document de travail au séminaire de Vienne (voir FS XII 84) et en vue de la prochaine conférence de Nairobi. Elle porte sur quelques pays industrialisés membres de la CEE/ONU à économie de marché. Elle est donc particulièrement intéressante pour nous en Suisse. Elle montre que, depuis la conférence de Copenhague (1980), l'écart persiste, tout en diminuant, entre salaires masculins et féminins, et qu'il est difficile d'en préciser les causes.

**E**n effet, trois types de facteurs sont en jeu :

- les caractéristiques personnelles des travailleurs masculins et féminins et leurs choix professionnels,
- les rôles masculins et féminins dans la famille,
- la structure et le fonctionnement du marché du travail, et les rôles masculins et féminins dans ce marché.

Ces différents facteurs varient dans le temps, leur poids respectif varie d'un pays à l'autre et d'un secteur économique à l'autre, il y a interactions entre eux. Cela complique l'analyse. En outre, il semble qu'il n'y ait pas jusqu'à maintenant consensus sur la meilleure méthode d'attaquer le problème. Et finalement, les comparaisons entre pays sont difficiles car les statistiques n'utilisent pas les mêmes bases et ne sont pas toujours suffisantes.

Dans un premier temps, on s'est attaché à évaluer les effets des deux premiers types de facteurs : âge, formation, choix professionnel, nombre d'heures où la femme travaille, durée de son engagement, absentéisme, etc. Comme cela n'a pas suffi à expliquer l'écart des salaires, on a invoqué la discrimination. Cette forme d'analyse a eu l'avantage de met-



Comment faire réévaluer son poste de travail ?

Dessin de Gerald Koplan paru dans MS juillet 1981

tre en lumière les difficultés que rencontre l'application du principe salaire égal à travail égal.

### QUESTION D'EVALUATION

Pour mieux cerner le problème, l'attention porte maintenant sur les facteurs liés au marché du travail. Celui-ci assigne plus ou moins systématiquement une valeur basse aux travaux effectués par les femmes. Pour arriver à l'égalité, les travaux « féminins » devraient être rémunérés de la même manière que des travaux comparables ou de valeur comparable effectués par des hommes. La notion de valeur comparable tient compte des différences entre les rôles des deux sexes dans le marché du travail, du fait que les femmes y effectuent des tâches différentes de celles des hommes et reçoivent des salaires inférieurs. Le problème de l'égalité de salaire touche à celui de l'évaluation du travail dans les branches « féminines » de l'économie. Ainsi, l'exemple sommairement formulé par Mme Paukert : « Pourquoi les institutri-

ces gagnent-elles moins que les agents de change, ou quel est le rapport entre les salaires des infirmières et ceux des agents de la voirie ? »

### LES LOIS DU MARCHE

Dans une économie libre, le niveau des salaires est déterminé dans une grande mesure par le marché du travail, qui dépend lui-même non seulement de la demande, mais de l'offre. L'offre de travail du côté des femmes est nettement différente de celle des hommes, principalement en raison des rôles dans la famille. En effet, l'activité rémunérée de la femme est généralement encore considérée dans ces pays industrialisés comme une activité d'appoint, elle est subordonnée aux charges familiales de la femme.

Il serait difficile de résumer la partie statistique — d'ailleurs fort intéressante et étendue — de l'étude de Mme Paukert. Il nous paraît plus important de passer à ses conclusions, qui cherchent les moyens permettant de combler l'écart entre salaires féminins et masculins.

Mme Paukert relève tout d'abord que depuis dix ans cet écart s'est réduit de  $\frac{1}{3}$  à  $\frac{1}{4}$ . Ce progrès est dû à l'amélioration de quelques facteurs personnels caractéristiques du travail féminin : âge, formation, expérience, mais principalement à la volonté politique d'appliquer le principe de l'égalité de salaire. Il serait bon d'étudier de près les mesures qui ont eu le plus d'influence. Mais il faudrait aussi mieux tenir compte dans l'orientation et la formation professionnelles de l'influence du marché du travail et de ses lois.

Une autre conclusion importante, c'est que la ségrégation des femmes dans certaines branches se maintient. C'est un élément essentiel de l'écart entre salaires féminins et masculins. Le problème de la rémunération dans les professions à prédominance féminine est l'obstacle principal à l'égalité de salaire. La plupart des pays membres de la CEE/ONU ont ratifié la convention No 100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Mais dans tous les pays, les femmes reçoivent un salaire différent pour un travail différent. On voudrait que tous les pays s'inspirent de la législation canadienne, qui autorise la comparaison entre travaux différents, mais de valeur égale, au lieu d'interpréter de façon étroite la notion de valeur égale.

## COMMENT COMPARER ?

Elle soulève, il est vrai, un certain nombre de questions : l'évaluation des places de travail, leurs valeurs respectives sur le marché du travail, l'introduction d'une législation appropriée, ses conséquences sur le niveau de l'emploi, etc. Et elle soulèvera un nombre croissant de questions, vu sa complexité et son importance pour les travailleuses.

Etant donné la faiblesse persistante de la situation de la femme dans l'économie, liée à son rôle familial spécifique, il semble qu'il n'y ait pas d'autre moyen de sortir de la discrimination qu'une évaluation — ou réévaluation — des occupations féminines. Les difficultés théoriques et pratiques liées à l'application du principe de l'égalité de valeur sont considérables. Les tenants de ce principe estiment qu'un meilleur système d'évaluation des places permettrait la comparaison entre travaux masculins et féminins. Les opposants estiment que l'évaluation des places équivaut à une intervention dans le marché du travail en liant des prix aux différentes places. Une action corrective pourrait être nécessaire pour obtenir certains résultats, mais dans une économie libre les répercussions de telles interventions se manifesteraient rapidement. Une augmentation des salaires féminins en entraînerait une des salaires masculins, ainsi qu'une aggravation du chômage féminin.

Le problème est donc de savoir quelles mesures pratiques adopter. Mais la situation présente est socialement injuste, et il y a un gaspillage des ressources humaines qui devrait inciter gouvernements et syndicats à chercher des solutions nouvelles. Il n'y a guère de recette passe-partout à proposer. L'étude de la question de l'égalité de valeur ne fait que

commencer. Elle sera au centre des discussions sur l'emploi féminin ces prochaines années et demandera beaucoup de temps et d'efforts.

**Perle Bugnion-Secretan**

\* Cote à l'ONU : ECE/SEM. 6/R. 4/Add. 2, 17 septembre 1984.

## POURCENTAGES

*En Suisse, en 1980, les salaires féminins représentaient en pourcentages des salaires masculins :*

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| Industrie (travailleurs manuels) | 67,7 |
| (travailleurs non manuels)       | 66,4 |
| Commerce de gros                 | 74,7 |
| Commerce de détail               | 63,0 |
| Banque                           | 78,2 |
| Assurances                       | 78,8 |
| Administration                   | 78,8 |

*La Suisse se situait ainsi à mi-chemin entre les deux extrêmes : la Suède et les Etats-Unis. Les salaires horaires des travailleuses manuelles dans l'industrie suisse ont passé, par rapport aux salaires masculins, de 66 % en 1975 à 67 % en 1982. Pendant la même période, l'indice des salaires s'est élevé de 100 à 137 pour les hommes et à 139,8 pour les femmes.*

## PROGRES

*Les travailleuses non manuelles dans l'industrie ont vu leurs salaires progresser en pourcentage des salaires masculins :*

|                      |    | 1976 | 1977 | 1982 |
|----------------------|----|------|------|------|
| dans l'ensemble      |    |      |      |      |
| (moyenne pondérée)   |    |      |      |      |
| en Suède             |    | 71,9 |      | 72,7 |
| en Suisse            |    |      | 64,1 | 66,6 |
| cadres supérieurs    | SU | 88,5 |      | 88,5 |
|                      | CH |      | 71,3 | 72,6 |
| cadres moyens        | SU | 88,9 |      | 91,0 |
|                      | CH |      | 69,1 | 72,6 |
| employés subalternes | SU | 90,5 |      | 91,0 |
|                      | CH |      | 69,5 | 74,4 |

## EXEMPLES

*Voici quelques salaires mensuels de travailleuses non manuelles en Suisse en 1980\* en pourcentage des salaires masculins, par secteurs et catégories :*

|                       | Total | cadres supér. | cadres moyens | personnel subalterne |
|-----------------------|-------|---------------|---------------|----------------------|
| Industries            | 66,6  | 72,6          | 72,6          | 74,5                 |
| alimentaire           | 59,6  | 66,0          | 62,6          | 75,1                 |
| textiles              | 65,7  | 67,6          | 69,5          | 69,3                 |
| vêtements             | 69,3  | 69,7          | 73,2          | 71,8                 |
| imprimerie            | 65,8  | 74,7          | 73,5          | 75,8                 |
| chimiques             | 73,3  | 80,2          | 79,9          | 75,8                 |
| Services              | 67,9  | 73,1          | 74,5          | 74,9                 |
| commerce de gros      | 74,5  | 78,9          | 80,5          | 75,3                 |
| commerce de détail    | 63,9  | 66,3          | 70,0          | 73,9                 |
| hôtels et restaurants | 70,5  | 80,1          | 87,6          | 112,0                |
| banque                | 78,6  | 86,4          | 90,6          | 72,3                 |
| administrations       | 79,6  | 93,9          | 90,0          | 83,3                 |

\* Annuaire statistique fédéral 1983