

Zeitschrift:	Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses
Herausgeber:	Alliance de Sociétés Féminines Suisses
Band:	88 (2000)
Heft:	1446
Artikel:	L'inégalité des salaires sous la loupe
Autor:	Chaponnière, Corinne
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-281939

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: 12.01.2026

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

La bataille de Malika Kurtovic contre la discrimination salariale: chronique d'une lenteur programmée

Nous avons déjà rapporté ici le parcours semé d'embûches de Malika Kurtovic, cette jeune Serbe vivant dans le canton de Vaud¹. Depuis plus de deux ans, elle lutte contre son employeur, Lemo SA, entreprise de l'Ouest lausannois, pour faire valoir son droit à un salaire égal à celui de ses collègues masculins pour un travail identique.

Nicole Matthey K.

Un rapport d'expertise, requis en été 1999 par le Tribunal des prud'hommes de Renens à la demande de la plaignante, vient d'être rendu

public par le Syndicat de l'industrie de la construction et des services (FTMH). Le syndicat démontre avec cette affaire - une des rares plaintes du secteur privé - que la loi sur l'égalité (LEg), appliquée depuis 1996, rencontre de fortes résistances.

Selon ce rapport, mis en œuvre sous l'égide du Tribunal et établi par l'Institut universitaire romand de santé au travail, une discrimination sexuelle directe, c'est-à-dire liée au fait que Malika est une femme, a bien eu lieu. L'experte, Viviane Gonik, ergonome, parle même de discrimination en ce qui concerne la doction à l'embauche: munie de son CFC de tourneuse, la jeune femme a été engagée

comme «ouvrière» alors qu'un collègue, formé dans l'hôtellerie, l'a été comme «tourneur».

La FTMH juge cette affaire emblématique de la lenteur et des réticences avec lesquelles la LEg est appliquée. Un recours de la part de l'employeur est prévisible, alors que la LEg préconise un traitement rapide de la plainte. Il est regrettable que les femmes en situation précaire, par crainte de perdre leur emploi, et malgré l'existence de la LEg - qu'elle ne connaissent pas assez - soient si peu nombreuses à se plaindre.

Malika, enceinte, a dû quitter l'entreprise en 1999, pour ne pas perdre son enfant. Après un an de chômage, elle se forme depuis début octo-



Malika Kurtovic, jeune ouvrière qualifiée d'origine serbe, se bat devant les tribunaux du canton de Vaud depuis deux ans pour l'obtention d'un salaire égal à celui de ses collègues masculins, pour un travail identique.

bre au réglage des machines à commandes numériques. Malgré les pressions inouïes dont elle a été l'objet - interdiction aux collègues de lui adresser la parole, machine (volontairement?) mal entretenue, etc. - sa détermination est sans faille. Elle attend sereinement le jugement du tribunal. Nous aussi.

¹ Voir le numéros de janvier, mars et novembre 1999.



Entre les salaires féminins et les salaires masculins persiste une différence moyenne de 29,6%. Sur cet écart, quelque 60% sont dus à un comportement discriminatoire envers les femmes, le reste s'explique par des caractéristiques personnelles. C'est ce que montre la brochure «Vers l'égalité des salaires?» publiée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

L'inégalité des salaires sous la loupe

Que les hommes travaillent plus, soient mieux formés, mieux placés dans la hiérarchie, et donc mieux payés que les femmes, voilà qui ne sera un étonnement pour personne: il est habituel d'entendre justifiées les différences de salaires entre hommes et femmes par des différences personnelles entre les uns et les autres, plutôt que par des comportements discriminatoires. Il sera cependant plus difficile, désormais, d'avancer ce genre d'explication avec le même aplomb.

Corinne Chaponnier

Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité et de l'Office fédéral de la statistique, deux chercheurs de l'Université de

Genève, Yves Flückiger et José Ramirez, ont décortiqué avec une précision d'entomologistes les différences de salaires entre les hommes et les femmes, se demandant sans re-

lâche, à tous les échelons et pour toutes les variables possibles et imaginables: pourquoi?

De cette démarche est issue une impressionnante étude dont les résultats viennent d'être publiés dans une petite brochure destinée au grand public: «Vers l'égalité des salaires?»¹ La finesse d'analyse y est remarquable, permettant enfin d'y voir plus clair dans l'imbroglio - entretenu? - des causes des différences salariales. Parmi d'autres éléments

rent les femmes; une promotion identique rapporte davantage à un homme qu'à une femme, etc. A l'inverse, le temps partiel profite davantage aux femmes qu'aux hommes, en termes salariaux. Les chercheurs ont également distingué, tout au long de leur étude, le secteur public du secteur privé, puisque les politiques salariales ne sont pas les mêmes.

Cause première de l'inégalité salariale: la discrimination sexuelle



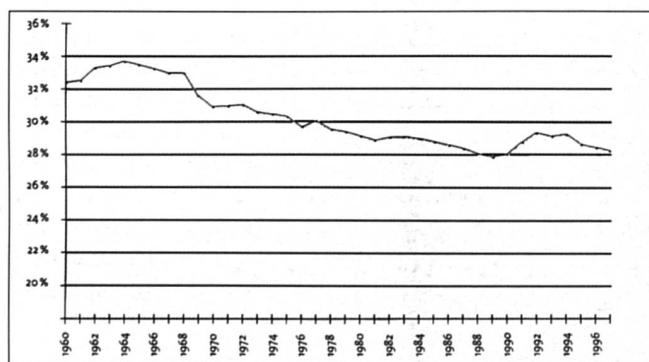
Tiré de la brochure «Vers l'égalité des salaires?», fév. 1999,
auteur inconnu

frappants, on apprend par exemple que les mêmes événements, ou les mêmes caractéristiques de la vie professionnelle ou privée ne se répercutent pas de la même manière chez les travailleuses et les travailleurs. Le mariage augmente le salaire des hommes autant qu'il diminue celui des femmes; les années de formation et d'expérience valent aux hommes des primes supérieures à celles qu'en reti-

Une fois tous les éléments pris en compte, isolés, combinés, corrélés de toutes les façons possibles, il ressort de cette étude que 60% de l'infériorité des salaires féminins sont à imputer à des comportements discriminatoires, les 40% restant étant attribuables aux caractéristiques des personnes employées.

Mais ces caractéristiques elles-mêmes ne sont pas indépendantes de discriminations

Caractéristiques salariales selon le sexe



Depuis 1960, les inégalités salariales se sont légèrement réduites. L'écart entre les salaires des femmes et des hommes est passé de 32% en 1960 à un peu plus de 29% à l'heure actuelle. Entre 1969 et 1990, la différence salariale entre les sexes s'est réduite dans tous les pays dits développés. La diminution la plus forte a été observée en Australie où le désavantage salarial des femmes est passé de 32% à 12%. En comparaison internationale, la Suisse, en 1990, figurait en queue de classement des pays de l'OCDE avec 28% d'écart salarial.

Ecarts salariaux en pourcentage entre 1960 et 1996

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	1994	1996	1994	1996	1994	1996
Bas salaire	4.7%	2.1%	8.7%	7.1%	2.3%	1.8%
Payé(e) à l'heure	13.6%	15.1%	21.5%	23.9%	8.8%	9.4%
Temps partiel	19.8%	24.1%	42.2%	48.2%	6.4%	8.6%

Tiré de la brochure «Vers l'égalité des salaires?»

Ce tableau de valeurs moyennes de quelques variables caractéristiques de la population féminine et masculine en Suisse témoigne de l'importance de ventiler les statistiques par le sexe. La moyenne étant le résultat de données variant fortement selon le sexe des individus représentés. En 1996, près d'une femme sur deux travaillait à temps partiel, tandis qu'ils étaient 8,6% de la population masculine dans ce cas.

sociales à plus large échelle: les différences de formation, de temps d'occupation, de place dans la hiérarchie des femmes, si «objectives» qu'elles se présentent dans l'analyse statistique, ne sortent pas de nulle part non plus. Mais là, c'est une tout autre histoire que les chercheurs de Genève laisse-

ront à la réflexion des décideurs politiques.

¹ «Vers l'égalité des salaires? Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (LES) 1994 et 1996». Résumé de l'étude du Prof. Yves Flückiger et du Dr. José Ramirez. Commande: tél. 032/713 60 60, fax 032/713 60 61, no de commande 375-0000.

Berne: dix ans à défendre l'égalité

Le Bureau de l'égalité du canton de Berne vient de fêter son 10^e anniversaire. Il a saisi l'occasion pour publier une documentation bilingue¹ destinée aussi bien à l'administration qu'aux milieux intéressés et qui renseigne sur les attributions de l'institution, ainsi que sur les services qu'elle fournit. Dans la ligne de mire du Gouvernement bernois, qui cherchait à améliorer l'état de santé de son budget, le Bureau de l'égalité a bien failli devoir mettre la clé sous le paillasson il y a cinq ans. L'argument économique, avancé à l'époque, semblait pourtant très fragile, au vu du budget de fonctionnement de l'institution qui disposait de 95 000 francs par année et de 2,2 postes. De petits chiffres qui n'ont pas empêché le gouvernement d'alors d'emboîter le pas à une motionnaire agrarienne inquiète de l'effet néfaste de la libéralisation de la femme. Le Bureau est donc désormais chargé de protéger également la famille et d'axer davantage ses activités sur l'égalité dans la formation et la vie professionnelle. Des tâches qui viennent s'ajouter à un cahier des charges déjà très fourni, comprenant notamment l'examen des interventions parlementaires, la parution de publications diverses et, bien évidemment, la défense du principe de l'égalité dans tous les domaines de la vie. Sans pouvoir politique, ni économique, le Bureau bernois, à l'instar des autres institutions de ce type, ne dispose que d'un pouvoir de proposition et de consultation. Il propose, les autres disposent....

Nicole Hager Oeuvray

¹ Le classeur «Mots clés de l'égalité» peut être obtenu gratuitement par téléphone au 031/633 75 77 ou par courriel au info.fgs@sta.be.ch