

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 11 (2011)

Artikel: En matière de salaire, être une femme est un handicap
Autor: Fleury, Angela
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352725>

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: 08.02.2026

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

En matière de salaire, être une femme est un handicap

Angela Fleury

Cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes
de la République et Canton du Jura



C'est un leitmotiv. Chaque année sont publiés les chiffres sur les différences salariales entre femmes et hommes et on en tire toujours le même constat accablant: à travail de valeur égale, les femmes sont moins bien payées que leurs collègues masculins. L'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est d'environ 25% (voir Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008, en référence). Depuis 1998, cet écart se maintient. Il s'élevait à 24.8% en 2000 pour se réduire à 24.1% en 2004. Cependant, les différences salariales entre les sexes se sont creusées entre 2006 (24.3%) et 2008 (25%) (voir encadré ci-contre).

Est-ce à dire que les textes législatifs n'ont pas véritablement d'effet décisif sur cette discrimination? Est-il encore besoin de rappeler que l'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981, article 8 Egalité: «Tous les êtres humains sont égaux devant la loi» et «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale».

Alors, pourquoi la réalité montre-t-elle une persistance des inégalités? On s'accorde à dire qu'il n'est pas facile de mesurer, avec exactitude, l'étendue

Les chiffres – leur calcul

Les valeurs des écarts salariaux diffèrent en fonction de leur mode de calcul. Ainsi, les salaires moyens sont calculés sur la base des salaires bruts standardisés. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes en 2008, dans l'économie privée, est de 25%, c'est-à-dire que les femmes ont gagné en moyenne 25% de moins que les hommes.

L'Office fédéral de la statistique publie régulièrement le salaire médian. L'écart salarial médian s'élevait en 2008 à 19.3%. Cela signifie que le salaire de la moitié des femmes est de 19.3% plus faible que celui de la moitié des hommes. Le salaire médian est moins important que le salaire moyen, car il est moins sensible aux valeurs extrêmes, soit au fait qu'il y a proportionnellement plus d'hommes que de femmes dans la catégorie des gros salaires.

des discriminations salariales qui s'étalent tout au long de la carrière professionnelle et qui peuvent provenir de différentes sources.

Bien que les filles aient rattrapé, voire dépassé le niveau d'éducation des garçons, on constate qu'elles n'intègrent pas le marché du travail de la même manière que le sexe opposé. De plus, la naissance d'un enfant conduit les femmes à interrompre leur

activité professionnelle ou à la réduire en travaillant à temps partiel, alors que les hommes poursuivent leur carrière sans grand dommage. En cause, les éléments structurels hérités de la répartition traditionnelle des tâches entre femmes et hommes – les femmes étant en charge des enfants et du foyer et les hommes occupant un emploi et pourvoyant aux ressources financières nécessaires à la famille.

Aujourd'hui, au 21^e siècle, il est difficile de croire que ce modèle de vie a fait son temps, puisque la tendance n'a fait que se renforcer au cours de ces dernières années. Ce sont encore et toujours les femmes qui mettent entre parenthèses leur avenir professionnel, avec des conséquences sur le salaire, mais également sur leurs futures retraites et leurs ressources lorsque qu'un divorce survient. D'où l'importance de les inciter à conserver un pied dans la vie active. Des mesures incitatives de politiques publiques devraient trouver un écho favorable auprès des employeurs et employeuses pour associer le père à la prise en charge familiale, à travers un congé paternité et une réduction du temps de travail.

Il faut savoir que la différence salariale peut toucher toutes les catégories de femmes: celles travaillant à temps partiel, celles qui n'ont jamais interrompu leur activité professionnelle ou qui occupent des postes de cadres. Ces dernières aussi sont pénalisées alors qu'elles ont suivi les mêmes trajectoires professionnelles que leurs collègues masculins. D'ailleurs, plus on grimpe dans la hiérarchie et plus les écarts salariaux sont conséquents (30-38% de différence pour des postes de cadres).

Comment expliquer ces écarts? Quelques éléments peuvent être avancés. Par des cultures d'entreprise très fortes qui s'appuient sur des stéréotypes et préjugés liés au sexe. Par le fait qu'environ 79% des femmes, en Suisse, travaillent à temps partiel. Que les femmes évoluent principalement dans des secteurs typiquement féminins, moins porteurs économiquement, donc moins rémunérateurs. Qu'elles ont moins accès à la promotion professionnelle et à certaines fonctions dirigeantes. Qu'elles sortent du marché du travail ou réduisent leur activité pour raisons familiales.

Je crois qu'à ce stade, il est utile de distinguer les écarts salariaux selon deux angles: les facteurs objectifs et les facteurs discriminatoires. Les facteurs objectifs sont des facteurs explicables de la

différence de salaire entre les sexes. Ils représentent 60% des écarts salariaux moyens. Il s'agit, par exemple, des qualifications personnelles (formation et expérience des femmes et des hommes), des facteurs liés au poste (du niveau de qualification requis pour le poste et du taux d'occupation) et des facteurs liés à l'entreprise (sa taille, son secteur d'activités et sa localisation géographique).

La notion de discrimination intervient dès lors qu'aucun facteur explicable ne peut justifier l'écart de salaire entre femmes et hommes. Il faut savoir qu'en Suisse, dans l'économie privée, environ 40% des différences salariales résultent de facteurs discriminatoires. Ces écarts discriminatoires sont contraires à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

Discrimination salariale indirecte

La discrimination salariale indirecte apparaît lorsque le mode de calcul du salaire dans une entreprise désavantage un sexe par rapport à l'autre. Par exemple, le paiement d'un 13^e ou d'une autre prime uniquement aux personnes travaillant à plein temps; ce qui discrimine de manière indirecte les femmes.

Par ailleurs, souvent, les différences d'appréciation du travail, ainsi que des performances des femmes et des hommes conduisent à de la discrimination salariale. La plupart du temps, ces inégalités sont méconnues par les dirigeant·e·s, seule une analyse spécialisée permet de les mettre au jour.

Discrimination salariale directe

On parle de discrimination salariale directe lorsque le calcul de la rémunération est lié au sexe, sans raison objective; c'est-à-dire quand une personne gagne, pour un travail égal à une personne de sexe opposé, un salaire différent.

Souhaitons que la plupart des entreprises se réveillent et appliquent une politique du personnel axée sur l'égalité salariale. A relever qu'il est possible aujourd'hui de leur proposer une mise en valeur de leur société sous forme de certification ou labellisation concernant notamment l'égalité salariale.

Du côté des Bureaux de l'égalité, des syndicats et autres organisations œuvrant pour des salaires égaux, le travail de sensibilisation et d'action se poursuit. Ce numéro d'égal à égale consacré à l'égalité salariale vous présente les travaux et des pistes de réflexion qui sont menés sur ce sujet.

Bonne lecture !

Références utiles:

Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Office fédéral de la statistique, Berne, mai 2009.

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008, Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro für arbeits – und sozialpolitische Studien BASS Bern, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'Office fédéral de la statistique, Bern, septembre 2010.

Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebungen 1998 bis 2006, Silvia Strub, Michael Gerfin, Aline Buetikofer, Büro für arbeits – und sozialpolitische Studien BASS Bern und Departement Volkswirtschaftslehre Universität Bern, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'Office fédéral de la statistique, Berne, mai 2008.

d'égal à égale!