

Inégalités de carrières et de salaires

Autor(en): **Øehler, Philippe**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **1 (2001)**

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352119>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Inégalités de carrières et de salaires

Philippe Ehler
Psychologue

L'inégalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ne devrait plus exister. C'est ce qui devrait résulter des textes de la Constitution Fédérale, depuis 1981. Or dans la pratique, les choses sont bien différentes. En effet, les femmes gagnent 29,6% de moins que les hommes sur l'ensemble de la population. C'est ce que révèle la dernière étude effectuée en Suisse sur l'inégalité des salaires entre hommes et femmes (Rapport *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 - 1996, 2000*). Les auteurs de cette étude constatent que le degré de formation, le taux de participation à la vie «active», le niveau hiérarchique atteint, sont en moyenne supérieurs chez la population masculine, mais que cela n'explique pas tout. **A travail égal et compétences égales, la différence salariale persiste.** Près de 60% de la différence de salaire entre hommes et femmes trouverait son origine dans un **comportement discriminatoire**, non imputable aux données personnelles énoncées ci-dessus, mais uniquement sur la base du sexe de la personne; les femmes caractérisées par une flexibilité supérieure, représentant parfois encore une **main-d'œuvre à bon marché**.

Selon la nouvelle loi fédérale sur l'égalité de 1996 (LEg), toute discrimination en raison du sexe portant sur les conditions de travail, d'engagement et de promotion, les programmes de formation continue, la résiliation du contrat de travail et le harcèlement sexuel peuvent faire l'objet d'une action en justice.

Afin de mieux comprendre le phénomène, étudions d'abord les différents facteurs «objectifs» qui entrent en jeu dans l'établissement de cette différence de près de 30% entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes.

Premièrement, l'ensemble de la gent féminine a un taux d'occupation moins important que son homologue masculin: les femmes sont moins nombreuses à travailler, même si ce différentiel d'activité tend à se réduire. Elles ont un temps de travail en

Concrètement, ces discriminations peuvent être les suivantes: Evelyne, vendeuse est moins payée que son collègue Max, vendeur dans le même magasin. Martine est confinée aux tâches de routine alors que ses collègues hommes se voient confier les nouveaux développements susceptibles de promotion. Lisa est systématiquement écartée des programmes de formation continue et est évincée d'une promotion au profit d'un jeune père de famille. Sous prétexte qu'elle travaille à mi-temps, Tania n'a pas droit aux bonus et primes. Autant de discriminations ordinaires... et d'employeurs hors la loi.

moyenne inférieur à celui des hommes. Ceci est explicable en partie par

le fort taux du travail à temps partiel (en 1996, 48,2% de la population féminine travaille partiellement, contre seulement 8,6% des hommes).

La différence de salaire pour un travail de valeur égale est de 23,2% alors que sur l'ensemble de la population la différence de revenus entre hommes et femmes est de 29,6% (personnes ne travaillant pas ou partiellement prises en compte).

Deuxièmement, les femmes ont un degré de formation moindre: 2,6% seulement des femmes ont achevé une formation universitaire, alors que cette proportion s'élève à 5,6% chez les hommes. A l'opposé, presque un quart des femmes ne dispose d'aucune formation formelle au-delà de la scolarité obligatoire. Cette proportion atteint à peine les 15% de la population masculine.

Concernant une probable tendance future, on relève qu'aux USA, pour la première fois de leur histoire, **il y a 3 ans, une majorité féminine obtenait des diplômes universitaires**, et ceci avec des résul-

tats supérieurs. Les femmes dans un certain nombre de pays dépassent désormais les hommes quant à leur niveau d'instruction («Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation», dans *Problèmes économiques*, mars 2000).

Troisièmement, le **degré de responsabilité et de hiérarchie** atteint est bien moins élevé chez les femmes.

Les femmes sont quatre fois moins nombreuses à atteindre la position de cadre supérieur que les hommes.

De même, 76,3% des femmes n'ont aucune responsabilité alors que seul 60,7% des hommes n'en ont pas (Vers l'égalité des salaires? Office fédéral de la statistique, 2000). A cela, vient s'ajouter la **forte segmentation** des emplois et le rôle des **différences de carrières**: les femmes ont plus souvent des professions liées à la relation avec l'autre principalement: professions médicales et sociales, enseignantes, secrétaires, restauration, etc.; alors que les hommes sont nettement plus présents dans le domaine de la production. Cela forme ainsi ce que l'on appelle une **concentration sectorielle** des femmes dans des domaines qui forment de manière générale la queue de peloton dans la hiérarchie salariale. Ainsi notent les auteurs de l'étude de 1996 (Y. Flückiger et J. Ramirez, *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes*): les hommes et les femmes sont employés dans des secteurs économiques très différents, caractérisés de surcroît par une **progression salariale inégale**.

Un autre paramètre important: **l'interruption de carrière**; elle a une incidence négative générale sur le salaire. Mais le chômage ou l'inactivité est moins pénalisant pour les femmes que pour les hommes, que ce soit sur le salaire ou sur la progression hiérarchique. Cela est probablement dû à l'habitude des femmes à quitter leur emploi pour se consacrer à l'éducation des enfants; ce qui serait vu moins négativement par les employeurs que l'homme qui a des difficultés à trouver un emploi.

Tout ceci explique en partie les différences salariales globales entre hommes et femmes. Cependant, il demeure une différence qui n'est explicable qu'à travers la variable sexe. En effet, **en comparant les salaires à l'intérieur d'un même niveau hiérarchique, la différence est d'environ 1200 francs en moyenne**. (Rapport *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 - 1996*, 2000). Une même inégalité de salaire existe selon le **type de formation** achevée. Pour un même nombre d'années d'expérience, le salaire d'un

homme est toujours supérieur. Tous ces chiffres sont constitués de salaires moyens standardisés sur la base de 40 heures.

En moyenne, les salaires seraient 23,2% supérieurs chez les hommes pour un travail de valeur égale.

Les auteurs de l'étude de 1996 relèvent un autre résultat: être marié accroît la rémunération des hommes et abaisse celle des femmes. Cette évaluation salariale différente du mariage s'expliquerait par le fait que les employeurs préjugent d'une vie professionnelle moins longue pour les femmes.

A cela, il faut ajouter que les femmes occupent généralement des emplois moins qualifiés que les hommes et sont donc plus touchées par l'automatisation croissante de la production. **Elles perdent ainsi plus facilement leur emploi que leurs collègues masculins**. La plupart des femmes travaillent aussi à temps partiel et ce genre d'emploi est plus difficile à trouver, explique Marianne Geisser du Bureau fédéral de l'égalité. Elles sont plus touchées par la récession que les hommes. Les programmes de promotion sont mis en veilleuse.

Quittons un peu le monde des chiffres pour essayer de comprendre **les raisons profondes d'une telle inégalité**. Je vous rappellerai que nous nous intéressons à cette inégalité qui a lieu non pas sur l'ensemble de la population (nous avons vu que les femmes travaillent moins que les hommes, qu'elles ont un taux de travail partiel élevé, ou qu'elles grimpent nettement moins loin en moyenne que les hommes dans la hiérarchie institutionnelle), mais bien à cette différence salariale à l'intérieur d'un même poste, ou comme on le dénomme pour un travail de valeur égale.

Plusieurs raisons sont à l'origine de cette discrimination salariale. Tout d'abord, le **poids de l'habitude** à la différence salariale. Ensuite, une **évaluation amoindrie** des compétences reconnues aux femmes, ainsi que chose très importante: l'existence d'un nombre proportionnellement plus élevé de **critères favorisant l'homme** lors de l'évaluation de poste et l'élaboration de la liste de compétences pour une tâche particulière. Il existe d'autre part, des échelonnements de salaire dans certaines entreprises qui distinguent les travaux légers et les travaux difficiles...

D'autre part, il semblerait que le grand nombre d'emplois partiels qui ont été créés pour plusieurs raisons mais entre autres pour que les femmes puissent travailler en adéquation avec leur rôle de mère, soient à l'origine de cette inégalité salariale. Un moindre temps passé sur la place de travail, engendrerait moins de responsabilité. Ainsi indirectement, le manque d'encadrement social aux mères pour faire garder leur enfant à l'extérieur et donc leur permettant de travailler à temps plein, en serait responsable.

Autre raison: **les femmes sont en moyenne moins affiliées aux conventions collectives** que les hommes et travaillent le plus souvent dans le tertiaire où les conventions protègent moins bien les femmes que dans l'industrie. Pour Viviane Gonik, qui a mené une enquête de terrain sur la ségrégation du marché du travail, les femmes accomplissent des travaux de contrôle de l'entreprise, sans avoir beaucoup de possibilité d'accéder aux responsabilités.

À côté de cela, il faut aussi voir l'effet des préjugés tels que: les femmes s'investissent moins car elles pensent à leurs enfants et sont moins efficaces que les hommes car elles travaillent encore à la maison. Les préjugés à l'encontre de certains groupes de travailleurs peuvent se rencontrer au niveau des employeurs, mais également au niveau des employés, voire des consommateurs.

Comment faire évoluer les choses et de quelle façon réagir lorsqu'une inégalité est observée?

1) Travail à l'incitation institutionnelle pour l'égalité des chances: Il faut savoir tout d'abord que dans le secteur public les inégalités salariales sont moins fortes que dans le secteur privé, tendant à prouver qu'une lutte institutionnelle contre les discriminations salariales peut porter ses fruits. Les efforts entrepris devraient se situer à plusieurs niveaux: barèmes égaux au moment de l'engagement et au moment des promotions (alors que dans la pratique, les femmes comme les études l'ont démontré, ont des augmentations de salaire en général moins importantes que celles des hommes), élaborer et faire connaître les instruments non-sexistes permettant de mesurer les prestations du personnel salarié (existence reconnue d'évaluation des aptitudes avec des biais sexistes favorisant les caractéristiques masculines); directives institutionnelles pour favoriser ou du moins ne pas réfréner la promotion des femmes. Il faudrait également examiner, analyser et réorganiser les bases salariales des professions typiquement féminines. En effet les professions typiquement féminines comme jardinières d'en-

fants, infirmières, etc. sont encore sous-évaluées. Une inégalité apparaît aussi parfois dans la pyramide salariale de ces professions.

2) Renforcer le degré de formation des femmes:

Augmenter le savoir, le savoir-faire et les compétences est le meilleur moyen pour lutter contre l'inégalité. Nous le verrons dans notre prochain article. Un effort est également à faire concernant la participation des femmes à des programmes de lutte contre le chômage.

3) Les moyens pour faire appliquer la loi exist-

tent: règles de procédure, instruments de conciliation, sanctions, indemnités. Toutefois, déposer plainte semble représenter un risque de perte d'emploi, source de stress et de pression. Ce qu'il faut savoir c'est que la personne discriminée peut faire valoir ses droits, en s'adressant au Conseil de Prud'homme et faire état de faits démontrant la vraisemblance de la discrimination. En effet, la partie lésée n'a plus depuis 1996, l'obligation de prouver l'existence de la discrimination présumée, mais seulement de rendre celle-ci vraisemblable, en faisant valoir des faits témoignant d'une inégalité de traitement liée au sexe. La procédure est gratuite pour les deux parties, sauf en ce qui concerne les éventuels frais d'avocat; mais ceux-ci peuvent être pris en charge soit par une assurance juridique individuelle, soit par un syndicat, une association professionnelle (Loi fédérale sur l'égalité).

Que peut-elle attendre d'une action en justice? En principe, que l'employeur fasse cesser la discrimination. S'agissant de discrimination salariale, la plaignante pourra prétendre à la revalorisation de son salaire et au versement de la différence avec rétroactivité jusqu'à cinq ans. En ce qui concerne la discrimination à l'embauche, l'employeur ne pourra être contraint à l'engagement, mais il devra verser une indemnité (au maximum trois mois de salaire).

En outre, la personne qui intente une action en discrimination est protégée contre un congé-rétorsion durant toute la durée de la procédure et les six mois suivant le règlement du litige. Dans un article de février 2000, *Fémina* écrivait, «... en réalité, il ne faut pas rêver la réintégration-augmentation-promotion-chouchoutage est plutôt rare. De plus, même indemnisée, l'ex-victime risque de traîner comme une casserole sa réputation de faiseuse d'embrouilles. Il lui faudra du courage, de la ténacité et un CV en béton armé si elle ne veut pas condamner sa carrière à la voie de garage. Mais c'est la seule façon de faire progresser l'égalité».