

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (2014)
Heft: 2036

Artikel: La pyramide des salaires ne cesse de s'élargir : et l'égalité des salaires entre hommes et femmes reste un objectif toujours aussi lointain
Autor: Ghelfi, Jean-Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1012726>

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: 08.07.2025

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

totale des zones à bâtir sur 20 ans et sur tout le territoire suisse. C'est la Conférence suisse des directeurs cantonaux des travaux publics, de l'aménagement du territoire et de l'environnement (DTAP) qui est à l'origine de cette proposition pour le régime transitoire.

Au-delà des questions juridiques complexes, qui occuperont certainement beaucoup avocats et tribunaux, il faut surtout retenir de ceci que la balle est désormais dans

le camp des cantons. Ceux-ci ont les moyens de raccourcir la période transitoire – en accélérant la révision de leur plan directeur. Les cantons doivent également clarifier les règles applicables à ces fameuses compensations réelles de zone constructible, car un immense flou règne en la matière, aucun canton ne disposant de base légale à ce jour.

Les opposants à la LAT révisée qui seraient tentés de traîner

les pieds avec le nouveau régime ont au contraire tout intérêt à accélérer sa mise en place. Il faut donc cesser de se lamenter à ce propos et se mettre à préparer l'avenir, en prenant la mesure des défis qui attendent l'aménagement du territoire: juguler enfin le mitage du territoire et conduire simultanément les processus nécessaires de renouvellement urbain. La nouvelle loi propose les instruments pour ce faire. Il appartient aux cantons de les mettre en œuvre avec intelligence et détermination.

La pyramide des salaires ne cesse de s'élargir

Et l'égalité des salaires entre hommes et femmes reste un objectif toujours aussi lointain

Jean-Pierre Ghelfi - 05 mai 2014 - URL: <http://www.domainepublic.ch/articles/25737>

Tous les deux ans, l'Office fédéral de la statistique (OFS) publie une enquête sur la structure des salaires, qui englobe les secteurs privé et public. L'OFS a donné un coup d'accélérateur cette année, probablement en vue de la votation du 18 mai sur le salaire minimum, mais en fournissant des [indications partielles](#) qui concernent le seul secteur privé.

On pourrait imaginer que la publication d'un salaire médian de 6'118 francs (la médiane partage en deux parties égales le groupe observé) devrait rassurer l'électorat en donnant un chiffre très supérieur à 4'000 francs. Mais d'un autre côté, l'OFS indique que les 10%

les plus mal payés ont gagné moins de 3'886 francs par mois, alors que les 10% les mieux rémunérés reçoivent plus de 11'512 francs (il s'agit de salaires équivalents plein temps).

Ce n'est qu'un début! L'Union syndicale suisse a calculé que le niveau des 10% des salaires les plus bas a reculé entre 2010 et 2012, alors que celui des 10% les plus élevés a lui au contraire fortement augmenté.

Dans la durée, l'éventail des salaires – qu'une autre image fait appeler pyramide des salaires – ne cesse de s'élargir – ou de grandir. Entre 2002 et 2012, le salaire réel (salaire nominal corrigé de la hausse

des prix) des 10% du bas de l'échelle ne s'est élevé que de 2,5% quand celui des 10% du haut a progressé de plus de 15%.

Les bas salaires sont définis comme une rémunération inférieure aux deux tiers du salaire médian – en l'occurrence deux tiers de 6'118 francs = 4'080 francs. 339'000 personnes sont concernées par de tels emplois, dont les deux tiers occupés par des femmes. Un emploi sur dix dans le secteur privé est un poste à bas salaire. Cette proportion demeure inchangée depuis dix ans. C'est sans surprise dans les services personnels, l'hébergement, la restauration et le commerce de

détail que ces postes se retrouvent le plus souvent.

Les écarts se creusent

A relever aussi que les écarts salariaux entre hommes et femmes, à compétences et/ou responsabilités égales, se sont plutôt aggravés que réduits entre 2010 et 2012. L'OFS apporte même la précision suivante dans son communiqué: *«L'ampleur des différences de salaires entre femmes et hommes tend à augmenter plus la qualification et le niveau de responsabilité pour le poste de travail sont élevés.»*

S'il en est bien ainsi, c'est--dire si les femmes gagnent moins et n'occupent pas davantage de postes à responsabilité que les hommes, ce serait, selon un argument récurrent des milieux patronaux, parce qu'elles *«rechignent»* à s'engager davantage dans leur profession. Qu'ils se posent la question du pourquoi et du comment. La société en général, les entreprises tout particulièrement, sont-elles pensées et organisées pour que les hommes - les pères - prennent une part égale à

celles des femmes aux soins et à l'éducation des enfants?

Ce n'est de toute évidence pas le cas. Et tant qu'il en sera ainsi, les femmes, en général à la demande au moins implicite des hommes, continueront de sacrifier, du moins en partie, leur vie professionnelle pour assurer le renouvellement des générations et la relève du personnel occupé dans les entreprises.

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Constitution. C'est d'ailleurs bien le seul endroit où cette égalité existe.

Nespresso: des capsules secouées

En France déjà, le barrage à la concurrence des capsules s'est effondré

Jacques Guyaz - 29 avril 2014 - URL: <http://www.domainepublic.ch/articles/25703>

La réussite des machines à café [Nespresso](#) est fondée sur un modèle économique astucieux: Nestlé conçoit les caractéristiques majeures du matériel, mais ne le fabrique pas directement et ne vend que les capsules. Les spécifications du couple machine/dosettes changent régulièrement afin de [gêner la concurrence](#) qui propose des produits *«compatibles»*.

Mais ce petit jeu connaît désormais ses limites, en France tout au moins. A la suite d'une procédure ouverte devant l'Autorité de la concurrence de nos voisins,

Nespresso a pris une série d'[engagements](#) pour faciliter l'accès à ses machines des autres acteurs du marché des capsules.

Le quart du chiffre d'affaires mondial de Nespresso est réalisé en France et 85% des capsules utilisées dans ses machines sont de la marque éponyme. Le marché français est donc de première importance pour l'entreprise de Vidy. Les sociétés qui ont saisi l'autorité de la concurrence, DEMP et Ethical Coffee Company, fondée par un ancien patron de Nespresso, dénoncent des *«pratiques*

d'éviction».

A la suite de l'enquête de l'Autorité de la concurrence, l'entreprise s'est engagée à communiquer aux autres fabricants de dosettes, qui en feraient la demande, toutes les modifications techniques des machines portant sur l'interaction entre les capsules et le matériel, au moins trois mois avant leur entrée en vigueur.

La marque de Nestlé s'est aussi engagée à changer sa garantie, qui s'appliquera désormais également lorsque des capsules d'une autre marque sont