Un certain genre, un certain salaire

Autor(en): **Savary, Géraldine**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **37 (2000)**

Heft 1437

PDF erstellt am: **01.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1026124

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Un certain genre, un certain salaire

Analyse de l'évolution des salaires féminins, entre 1994 et 1996.

La nouvelle avait même fait la une des radios françaises. Courage, nous a-t-on annoncé en ce début d'année 2000, en Suisse, l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes sera atteinte en 2047. D'ici là, prenons notre mal en patience, et observons. C'est ce qu'a entrepris le Bureau de l'égalité associé à l'Office fédéral de la statistique, qui a effectué une analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires entre 1994 et 1996.

Yves Fluckiger et José Ramirez, de l'Observatoire universitaire de l'emploi de Genève se sont chargés de l'étude, qu'ils ont divisée en quatre chapitres: l'évolution des salaires et les facteurs qui ont favorisé le changement, les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail – par exemple, le niveau d'insertion professionnelle, le taux d'occupation, la position hiérarchique –, les comportements discriminatoires et enfin les inégalités de traitement, notamment en matière de bonus et gratifications, prévoyance professionnelle, etc.

Première constatation: si les disparités se sont émoussées, elles restent frappante (32 % en 1960 pour 28% en 1996). Amélioration, il y a donc eu, mais pas de façon continue. Ainsi, la croissance a favorisé les femmes, qui ont pu profiter des fruits de la croissance, mais a contrario, elles furent, elles sont les premières victimes de la crise. Ainsi, si dès 1970, les inégalités diminuent régulièrement jusqu'en 1990, elles remontent considérablement dès 1991 et jusqu'en 1994.

De même, la politique migratoire, introduite dans les années soixante, a fait pression sur les salaires des femmes, la main-d'œuvre étrangère pouvant se substituer au personnel féminin. Le maintien d'emplois peu qualifiés, donc mal payés, a été rendu possible grâce aux travailleurs étrangers et aux femmes. Enfin, et c'est inattendu, l'augmentation de la part des femmes dans la population active a permis d'accroître les inégalités de salaire.

Niveau médian des salaires

La structure du travail, le type d'activité détermine le niveau médian du salaire féminin. La probabilité pour une femme d'appartenir à la catégorie des bas salaires est quatre fois plus élevée que pour un homme, la rémunération à l'heure deux fois plus fréquente. Le temps partiel, largement supérieur chez les femmes, peut être un facteur de précarité dans certains secteurs professionnels, au niveau des revenus immédiats (salaires, primes et gratifications), comme au niveau des revenus différés (prévoyance professionnelle). D'autres éléments signalent et expliquent les inégalités entre hommes et femmes. La position de cadre supérieur est quatre fois moins élevée chez les femmes que celle observée dans la population masculine. La ségrégation est particulièrement frappante dans le secteur public (la Confédération par exemple): moins d'un cadre sur vingt est une femme! Le niveau de formation reste déterminant: 2,6 % des femmes terminent une formation universitaire, contre 5,6 % parmi les hommes. Et un quart des femmes ne dispose d'aucune formation au-delà de la scolarité obligatoire (contre 14,5 % des hommes). Et même si une femme a l'occasion d'acquérir formation et compétences, le rendement des années d'expérience compte peu alors qu'il permet aux hommes de gravir les échelons professionnels, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Enfin, à moins de conclure une union de raison ou d'intérêt, le mariage ne permet pas aux femmes de combler les différences. On peut voir que, toutes choses égales par ailleurs, les hommes mariés reçoivent un salaire supérieur à celui des célibataires, prime qui s'élève en 1996 à 4,5 %. A l'inverse, s'unir pour le meilleur et pour le pire semble pénaliser les femmes, pénalité évaluée à 3,7 % pour la même année.

Un tableau familier

Les conclusions de l'étude sont donc sans surprise: mieux vaut être un homme, bien formé, bien rémunéré, bien gratifié et bien marié, qu'une femme sans formation, mal payée, rarement gratifiée, bien ou mal mariée. Mais, les auteurs amènent des données supplémentaires. Quelques-unes sont favorables aux femmes. Celles-ci retirent par exemple plus de bénéfices que leurs collègues masculins des années d'ancienneté au sein de la même entreprise; de même, le travail à temps partiel est mieux rémunéré lorsque ce sont les femmes qui l'exercent (amélioration relative si l'on tient compte des inconvénients du temps partiel). Enfin, l'affiliation au secteur public reste un élément favorable à l'égalité des salaires: la transparence et le caractère structuré de l'échelle des salaires contribuent à égaliser les rémunérations. Par contre le système des bonus et des gratifications individualisées prétérite les femmes. *gs*

Vers l'égalité des salaires?, résumé, éditeurs, Bureau de l'égalité et OFS. Commandes: tél. 032/713 60 60, fax 032/713 60 61.

Valeurs moyennes de quelques variables caractéristiques de la population masculine et féminine en Suisse

	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%

Fabrique de DP

Comme d'habitude, *Domaine Public* ferme boutique quelques semaines pendant le mois de juillet.

Le prochain numéro paraîtra le 18 août 2000.

D'ici là, bon été, bonnes vacances. *La rédaction de DP*