

Salaires : l'égalité fantôme

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **77 (1989)**

Heft 2

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278968>

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.



Salaires : l'égalité fantôme

Le Conseil fédéral publie son rapport sur la discrimination salariale qui frappe les femmes et propose des mesures pour en venir à bout. Notre enquête.

Le rapport (230 pages) que vient de publier le Département fédéral de justice et police est une réponse au postulat d'Yvette Jaggi, alors conseillère nationale, du 4 octobre 1985. Yvette Jaggi demandait au Conseil fédéral de se prononcer « sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité de salaires ». La question plus large de l'égalité des droits entre hommes et femmes a été inscrite dans le programme législatif du 26 février 1986.

Dès lors, un groupe de travail a reçu mandat de « déterminer les raisons et l'étendue des inégalités salariales... et de présenter des propositions de politique juridique fondée sur son analyse. » Par ailleurs, il a été créé le Bureau fédéral de l'égalité.

Le groupe de travail, mixte et subtilement équilibré, était composé de huit personnes, dont quatre femmes : Claudia Kaufmann du Bureau de l'égalité, Ruth Dreifuss de l'Union Syndicale, Katharin Schoop, collaboratrice personnelle de la conseillère fédérale Kopp, et Barbara Schaerer de l'Office fédéral de la justice.

La pointe de l'iceberg

Le groupe s'est rendu compte que les discriminations salariales ne sont qu'un aspect de la question générale de l'égalité — la pointe de l'iceberg — et qu'il fallait s'attaquer à cette question dans son ensemble si l'on voulait porter remède aux discriminations salariales.

Il a donné à quatre scientifiques indépendants de l'administration fédérale des mandats de recherches socio-juridiques, sur la base desquelles il propose maintenant tout un éventail de mesures pour atteindre l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Vu le peu de recul que nous avons actuellement quant à l'application de l'art. 4 al. 2 de la Constitution, les recherches ont porté également sur les expériences, réussies ou non, de quatre pays étrangers : Etats-Unis, Grande-Bretagne, Allemagne et France. Il s'avère pourtant que nous avons en Suisse un instrument fort utile pour la promotion de l'égalité des salaires avec les conventions collectives, la meil-

leure d'entre elles étant, semble-t-il, pour le moment, la convention de l'industrie horlogère.

La différence entre le niveau moyen des salaires bruts des hommes et des femmes, que l'on appelle **disparité salariale**, atteint en Suisse 41 %, sur la base d'une enquête réalisée en 1981-82. Cette disparité résulte

Là, deux interprétations sont possibles. L'étude menée par le professeur Kugler de Berne introduit une correction de la sélection, se basant sur le fait que le nombre absolu de femmes qui ont une activité rémunérée est moins grand que celui des hommes, et que ce sont surtout des femmes avec un bas salaire qui exercent une



d'un ensemble de facteurs qui ne relèvent pas tous d'une discrimination salariale directe, comme les différences entre les sexes en matière de formation, d'expérience professionnelle et de santé. Compte tenu de ces différents facteurs, il reste néanmoins une différence inexpliquée et due directement au seul sexe, en quoi consiste la véritable **discrimination**.

activité lucrative. Cette correction de la sélection, qui n'est pas appliquée dans les statistiques étrangères, a été critiquée par une partie du groupe de travail, dont certains membres estimaient peu probable que toutes les femmes qui ne travaillent pas, mais aptes à obtenir un salaire élevé, trouvent effectivement un emploi à ces conditions.