

Un salaire égal pour "un travail de valeur comparable"

Autor(en): **Povetton, Virginie / Silvera, Rachel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[94] (2006)**

Heft 1507

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-283072>

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.

Un salaire égal pour «un travail de valeur comparable»

Invitée par les études genre de l'Université de Genève lors d'une conférence sur le thème «Egalité des salaires: quels obstacles?», Rachel Silvera est économiste et maître de conférences à l'Université Paris X. Rencontre.

PROPOS RECUEILLIS PAR VIRGINIE POYETTON

L'émilie : «A travail égal, salaire égal»,
mais comment calcule-t-on l'égalité de deux postes?

Rachel Silvera : Pour cela, il faut partir dès l'embauche de salarié-e-s et comparer leur carrière: deux personnes (un homme et une femme) recrutées au même moment sur le même type de poste, au même coefficient initial, avec les mêmes exigences de diplômes et d'expérience... et observer comment ils évoluent au cours du temps. Cela se fait dans certains recours judiciaires (par exemple chez IBM en France) où l'on reconstitue la carrière de groupes de salariés «identiques». On constate qu'au bout de 5 à 10 ans, souvent après des congés-maternité, il y a un écart qui se creuse. Mais, le plus souvent, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois, ne sont pas dans les mêmes secteurs. Donc le principe qui doit s'appliquer est celui d'un salaire égal pour «un travail de valeur comparable». C'est-à-dire exigeant les mêmes compétences (durée de formation et niveau de diplôme, années d'expérience, niveau de responsabilité, degré d'initiative, contraintes de postes, etc).

L'émilie : Selon vous, il est nécessaire de neutraliser l'effet du congé-maternité sur le déroulement des carrières des femmes. Comment?

RS: C'est prévu en France selon la nouvelle loi du 23 mars 2006 et selon certains accords d'entreprise: il s'agit de donner les mêmes opportunités de carrière, de promotion, d'avancement, d'ancienneté et d'augmentation (générales et individuelles) de salaire durant l'année du congé-maternité. Il y a eu un cas de jurisprudence où la salariée a finalement gagné. Elle était en congé-maternité au moment de «la notation» par son supérieur qui ne l'a pas prise en compte dans une éventuelle possibilité d'avancement. Elle a fait reconnaître que l'absence pour maternité n'était pas une absence pour maladie et qu'elle devait tout de même être notée et évaluée comme les autres.

L'émilie : Vous montrez également que les écarts de salaires croissent ou décroissent en fonction du type de travail (de nuit, du week-end, etc.)...comment et pourquoi?

RS: Il y a des primes qui sont liées à la nature des postes occupés (prime de pénibilité, travail de nuit, de week-end, etc.). Or, on constate que selon les conventions collectives, ces primes sont plus ou moins importantes, voire inexistantes si, par exemple, le travail de nuit, du week-end est considéré comme normal (c'est le cas du commerce, de la restauration et de la santé). Ce sont généralement des secteurs où l'on trouve une majorité de femmes.

L'émilie : Quand on sait que le temps partiel est aujourd'hui essentiellement féminin, doit-on revendiquer un temps plein pour les femmes ou un temps partiel pour les hommes?

RS: Il est très difficile de répondre à cette question, car pour certaines femmes le temps partiel serait un «choix». Certes le plus souvent c'est pour élever leurs enfants, parce qu'elles ne trouvent pas de solutions d'accueil complète, mais il arrive qu'elles «préfèrent» travailler moins pour être plus proches de leurs enfants ou pour faire autre chose. Je soutiens la remise en cause pour tous de la norme du travail à temps complet. La disponibilité totale à l'entreprise est un piège qui n'est pas synonyme de performance. Des femmes-cadres (à la ville de Rennes en France) ont montré que l'on pouvait passer moins de temps dans l'entreprise tout en réalisant ses missions (par exemple, en limitant la durée des réunions, en planifiant mieux ses activités, en déléguant, etc). Donc la norme du travail à temps plein «andro-centrée» doit changer. Je suis favorable à un double temps réduit pour tous (autour de 32h) afin que les salarié-e-s puissent consacrer plus de temps à leur vie familiale, mais pas seulement. Cela permettrait d'avoir aussi du temps pour soi, pour les loisirs et la vie sociale. Le temps partiel est connoté «femmes» et cela ne changera à mon avis jamais; il faut donc inciter tout le monde à réduire son temps de travail, mais il faut avoir conscience que ce n'est pas une revendication favorable dans le contexte économique actuel, malgré le chômage...

Vous vous intéressez à l'actualité du monde du travail? **Vous êtes sensibles** aux enjeux sociaux, politiques et économiques qui lui sont liés? **Vous souhaitez** une information à l'échelle romande, nationale et internationale?

Abonnez-vous à **l'Événement**
syndical



L'Événement syndical aborde les thèmes essentiels liés aux enjeux professionnels et économiques actuels, tels que les questions de santé et de pénibilité au travail, les grands mouvements de l'économie et leurs conséquences pour les salariés, ou encore les inégalités entre les femmes et les hommes. Il se fait aussi l'écho des luttes syndicales en Suisse et à l'échelle internationale et propose chaque semaine un éclairage différent sur l'actualité.

- Je souscris un abonnement standard (55 fr. par an)
 Je souscris un abonnement de soutien (80 fr. par an)
 Je souhaite bénéficier de votre offre d'essai et recevoir gratuitement *L'Événement syndical* pendant 1 mois

Nom, prénom _____

Adresse _____

NPA/Localité _____

A retourner à **L'Événement syndical**, place de la Riponne 4,
1005 Lausanne, forum@evenement.ch