

18.12.2013 - 08:04 Uhr

Victime de discrimination dès le début

Bern (ots) -

A travail égal, les jeunes femmes reçoivent un salaire moins élevé que les jeunes hommes, et ce dès leur premier emploi. Telle est la conclusion d'une étude du Programme national de recherche "Egalité entre hommes et femmes" (PNR 60).

A travail égal, salaire égal: ce principe est ancré dans la Constitution fédérale, mais il continue à ne pas être appliqué. A qualifications égales, avec une expérience de même durée et pour une même activité, les femmes gagnent toujours nettement moins que les hommes. Jusqu'ici, on ignorait à quel moment de la vie professionnelle apparaissaient les différences salariales. Désormais, des chercheuses et chercheurs regroupés autour de l'économiste Michael Marti de la société bernoise de recherche et de conseils Ecoplan viennent de constater que les femmes touchent un salaire moins élevé que les hommes dès leur premier emploi.

Les scientifiques ont dépouillé les données émanant de près de 6000 jeunes qui participent depuis l'an 2000 à une étude à long terme relative au passage de l'école à la vie professionnelle. Ils ont comparé le salaire initial des jeunes femmes à celui des jeunes hommes, en tenant compte d'un grand nombre de facteurs susceptibles d'expliquer les différences salariales: notamment la formation, les notes finales à l'école et en apprentissage, mais aussi les compétences des jeunes ayant passé le test Pisa, l'activité professionnelle, l'origine, la taille des entreprises et même les valeurs défendues par les jeunes et le statut socioéconomique de leurs parents.

Premiers salaires moins élevés pour les femmes Compte tenu de tous ces facteurs, il reste un différentiel salarial de 7% soit 278 francs par mois entre les hommes et les femmes, pour lequel les chercheurs n'ont pu trouver aucune explication. "En entrant dans la vie active, les femmes devraient gagner cette somme en plus pour être rémunérées au même niveau que les hommes", déclare Marti, en ajoutant qu'il est peu probable que cette différence de salaires s'explique par d'autres facteurs non pris en considération. "La différence ne s'explique sans doute pas autrement que par une discrimination salariale."

Le salaire des hommes augmente plus vite Les chercheurs ont été surpris de constater que les différences sont particulièrement marquées dans les professions présentant un rapport équilibré entre les sexes, c'est-à-dire là où la question du genre ne se pose manifestement pas. Or, c'est précisément dans ces branches qu'il semble y avoir un déficit de sensibilité à l'égalité salariale. Mais dans les professions spécifiquement masculines ou spécifiquement féminines aussi, les femmes perçoivent un salaire moins élevé. Il arrive souvent que, par choix ou par obligation, elles assument des activités et des travaux moins bien rémunérés. Pour les jeunes hommes exerçant une profession féminine, c'est l'inverse qui est vrai: les tâches qu'ils assument sont mieux payées. L'évolution du salaire n'est pas identique non plus, selon les chercheurs: le salaire des hommes augmente plus vite - l'écart salarial continue donc à se creuser dans les premières années de la vie professionnelle.

Selon les chercheurs, les raisons de la discrimination salariale précoce sont multiples. On ne peut pas exclure le fait que les jeunes hommes choisissent, consciemment ou non, des entreprises qui payent mieux - ou qu'ils se montrent plus décidés au moment de négocier leur salaire. De même, le choix précoce de la profession dans le système suisse de la formation professionnelle semble défavoriser les jeunes femmes; elles choisissent plus souvent des métiers typiquement féminins dans la santé ou en tant que coiffeuses ou fleuristes, où le niveau des salaires est déjà généralement faible. Mais les chercheurs estiment que les différences salariales discriminatoires en tant que telles sont plutôt dues au fait que les employeurs défavorisent les femmes, leur accordent moins de promotions et leur proposent des salaires moins élevés. Cette discrimination pourrait tenir à ce que les employeurs, consciemment ou non, considèrent que les femmes resteront moins longtemps parce qu'elles fonderont une famille et réduiront donc leur charge de travail ou quitteront l'entreprise.

Plus de transparence au niveau des salaires Quelles sont les mesures qui pourraient aider à corriger l'inégalité salariale observée à l'entrée dans la vie active? Il serait essentiel d'accroître la transparence salariale et de mieux sensibiliser les employeurs à l'égalité salariale, déclare l'économiste Kathrin Bertschy. Mais cela ne suffit pas: des jalons importants pour les différences salariales sont déjà posés au moment du choix de la profession et se renforcent par la suite lors de la fondation d'une famille. Les femmes devraient choisir leur métier en s'appuyant moins sur les rôles traditionnels et plus sur les besoins de professionnels, déclare Mme Bertschy. Davantage de conseils professionnels seraient donc nécessaires. En outre, le "risque" des interruptions dans l'exercice de la profession pèsent unilatéralement sur les femmes. Ce sont elles qui prennent des congés de maternité - pour ensuite assumer l'essentiel de la prise en charge des enfants et des tâches ménagères, également parce que, comparativement, l'exercice de leur activité professionnelle "en vaut moins" la peine. C'est pourquoi, selon les chercheurs, une sorte de congé parental tel que le connaissent les pays scandinaves pourrait constituer un moyen d'atténuer les inégalités salariales, parce que même pour les employés de sexe masculin, les employeurs seraient obligés d'envisager une interruption de la carrière professionnelle dans le but de fonder une famille.

Le résumé de l'étude est disponible sur le site web du PNR 60: www.nfp60.ch > Projets > Cluster 2: Formation + carrière

Le présent communiqué de presse est disponible sur le site web du Fonds national suisse: www.snf.ch > Médias > Communiqués de presse

Contact:

Kathrin Bertschy
Université de Bâle
Institut de sociologie
CH-4051 Bâle
+41 78 667 68 85
kathrin.bertschy@unibas.ch

Dr. Michael Marti
Ecoplan
Monbijoustrasse 14
CH-3011 Berne
+41 31 356 61 61
marti@ecoplan.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100002863/100748952> abgerufen werden.