

L'égalité en mouvement

A-t-on régressé ou progressé depuis la grève de 1991 ?

Valérie Müller et Marco Salvi

L'égalité bouge. Le 14 juin 2019, les femmes suisses ont été appelées à une nouvelle journée de protestation. Bon nombre de leurs revendications sont semblables à celles de la première grève des femmes de 1991. Cela signifie-t-il que rien n'a changé au cours des trois dernières décennies en matière d'égalité ? Dans cette analyse, nous résumons brièvement l'évolution de l'égalité depuis 1991 sur le marché du travail, dans la famille et en politique. Nous montrons dans quels domaines une harmonisation a eu lieu – et dans lesquels elle brille par son absence. Notre conclusion est que si beaucoup a été accompli dans ce domaine, il reste encore de la place pour les améliorations. Les dernières décennies ont été caractérisées par une participation accrue des femmes dans le monde du travail (auparavant dominé par les hommes) et en politique. Cette participation n'a pas concordé avec un engagement plus fort des hommes dans le travail familial et domestique. Au lieu de cela, le travail familial et domestique rémunéré a été substitué au travail non rémunéré. Il faut encourager cette tendance. Les femmes pourraient être mieux soutenues dans leurs ambitions professionnelles si elles étaient capables de surmonter les obstacles qui s'opposent à un engagement professionnel plus fort. Pour cela, le passage à l'imposition individuelle est probablement la mesure la plus efficace, de même que l'extension de l'offre de garde, les modèles de temps de travail flexible et l'instauration du congé parental.

analyse

L'égalité est une question qui nous concerne tous et sur laquelle chacun peut avoir son mot à dire. La discussion, parfois émotionnelle, se doit d'être mise en perspective avec une analyse des données. Il est possible de se montrer optimiste sur la question de l'égalité des genres sans sous-estimer la nécessité de nouveaux changements politiques, économiques et sociaux.

«Les femmes bras croisés, le pays perd pied», tel est le slogan sous lequel des centaines de milliers de femmes de toute la Suisse ont participé à diverses actions de grève et de protestation il y a 28 ans. Elles revendiquaient la mise en œuvre de l'article sur l'égalité, inscrit dans la Constitution depuis 1981. Le 14 juin 2019, les femmes suisses ont à nouveau appelé à la grève. Bon nombre de leurs revendications sont semblables à celles de la première grève des femmes de 1991. Cela signifie-t-il que rien n'a changé au cours des trois dernières décennies en matière d'égalité ?

La bonne nouvelle tout d'abord : quelques progrès ont déjà été faits. Grâce à toutes les femmes et à tous les hommes qui s'engagent en faveur de l'égalité au niveau politique ou social ou qui la vivent au quotidien, la Suisse est aujourd'hui plus avancée qu'en 1991 en matière d'égalité, même s'il y reste encore beaucoup à améliorer. Cette analyse retrace l'évolution de la situation des femmes depuis 1991 et présente des concepts libéraux pour le développement futur de l'égalité des genres en Suisse.

Les droits des femmes en Suisse : un mauvais exemple

La Suisse peut se vanter de beaucoup de choses : de belles montagnes, des fromages délicieux, une bonne qualité de vie. Mais elle n'a pour l'instant pas joué un rôle de pionnière dans le domaine des droits des femmes. La Suisse a été l'un des derniers pays européens à introduire le droit de vote des femmes au niveau national en 1971. Et ce n'est qu'en 1990 que les femmes d'Appenzell Rhodes-Intérieures ont également eu leur mot à dire au niveau cantonal – sur la base d'une décision du Tribunal fédéral, et non parce que les hommes leur avaient accordé le droit de vote (CFQF 2009a).

La Suisse n'est pas non plus un pays modèle pour les autres droits des femmes :

- **Egalité dans la Constitution** : depuis 1981, selon la Constitution suisse (art. 8, al. 3) : *«L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale»*. Toutefois, cet article constitutionnel ne garantit pas encore l'égalité juridique. Ce n'est qu'en 1996 qu'une loi réglementant l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle est entrée en vigueur (CFQF 2009b).
- **Egalité en droit matrimonial** : les femmes ont des droits égaux dans le mariage depuis 1988. Avant la révision du droit de la famille, le mari était considéré comme le chef de famille. Il décidait non seulement de la résidence et de l'administration des biens, mais

aussi de si son épouse était autorisée à travailler ou si elle devait s'occuper exclusivement du ménage et des enfants (CFQF 2009c).

- **Assurance maternité** : Les femmes enceintes et les mères bénéficient d'une protection juridique en Suisse depuis 1877. Notre pays est le premier pays d'Europe à avoir accordé une telle protection. Cependant, elles ne recevaient aucune compensation pour l'interdiction de travail de plusieurs semaines qui leur est imposée, ce qui leur a parfois causé plus de tort que de bien. Alors qu'au cours des décennies suivantes, diverses solutions d'assurance se sont établies dans les pays voisins, la Suisse a eu besoin de près de 20 tentatives au niveau fédéral jusqu'à l'entrée en vigueur de l'assurance maternité en 2005 (Services du Parlement 2019).

Conclusion : Il y a bien eu une certaine amélioration en Suisse en ce qui concerne les droits des femmes. Les femmes se sont battues lors de la dernière grève des femmes, voire se battent encore, pour des choses tenues pour évidentes aujourd'hui.

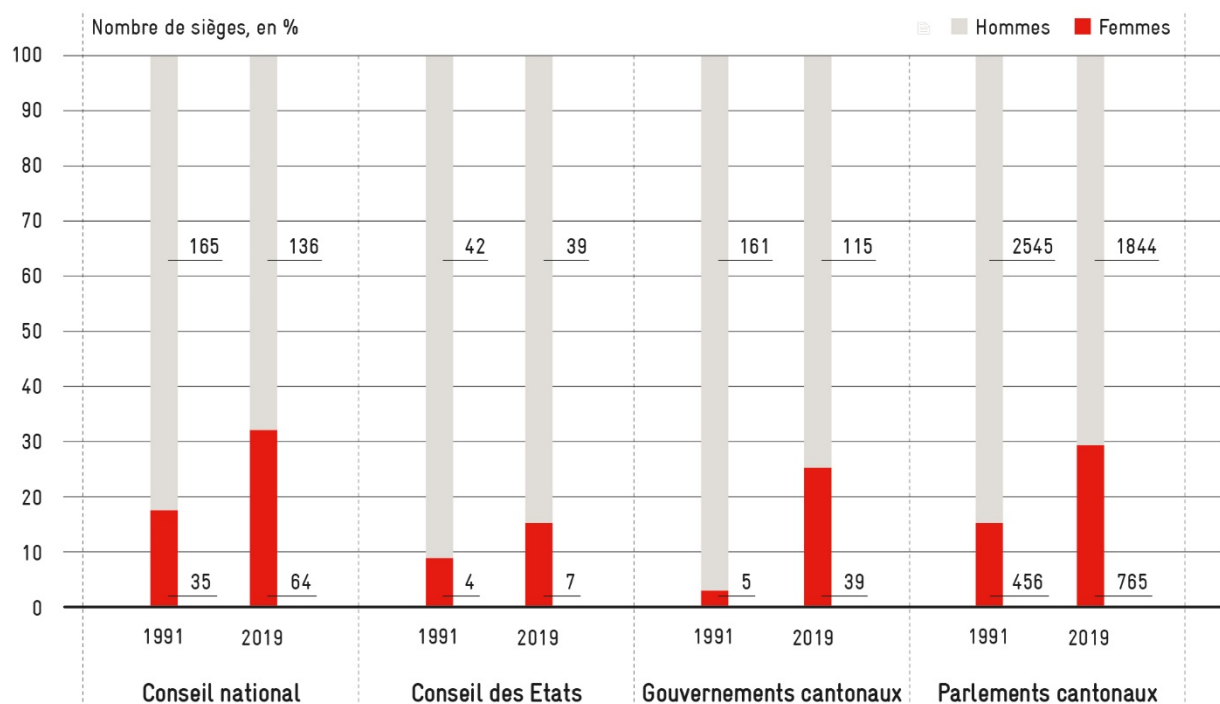
Autrefois, la politique était une affaire d'hommes

Si l'on considère que les femmes n'ont participé que tardivement au processus politique, il n'est guère surprenant qu'elles soient encore fortement sous-représentées en politique en 1991 : pas une

Figure 1

Part des femmes et des hommes dans les institutions politiques 1991 et 2019

La part des femmes dans les institutions politiques aux niveaux fédéral et cantonal a augmenté depuis 1991. Le nombre de sièges occupés dans chaque organe est indiqué à côté des barres.



Source: OFS (2019a)

seule femme ne siège au Conseil fédéral et elles n'occupent même pas un siège sur cinq au Conseil national. Au niveau cantonal également, les femmes sont rares.

Depuis lors, la représentation des femmes en politique a augmenté. La composition actuelle du Conseil fédéral met l'accent sur une représentation plus ou moins équilibrée des genres. La proportion de femmes dans les gouvernements cantonaux a presque été multipliée par huit depuis 1991. Néanmoins, au niveau cantonal, seul un membre du gouvernement sur quatre est une femme.

La proportion de femmes au Conseil national a augmenté depuis 1991 et s'élève aujourd'hui à près d'un tiers. La proportion de femmes au Conseil des Etats est également passée à près de 25 % en 2003. Depuis lors, la proportion de femmes a diminué de dix points de pourcentage. Par rapport à 1991, presque deux fois plus de femmes siègent aujourd'hui au Conseil des Etats. La proportion de femmes dans les parlements cantonaux a doublé depuis le début des années 1990. Aujourd'hui, près de 30 % des sièges des parlements cantonaux sont occupés par des femmes.

Une représentation équilibrée en politique reflète non seulement mieux la société, mais donne aussi aux femmes plus d'occasions d'exprimer et d'affirmer leurs préoccupations sans avoir à compter sur un large soutien des hommes.

Conclusion : Les femmes sont mieux représentées sur la scène politique aujourd'hui qu'il y a quelques décennies ; toutefois, près de 50 ans après l'introduction du suffrage féminin (1971), elles sont encore sous-représentées par rapport à leur importance dans la population totale.

Les femmes ont rattrapé leur retard en matière d'éducation, mais choisissent souvent d'autres professions

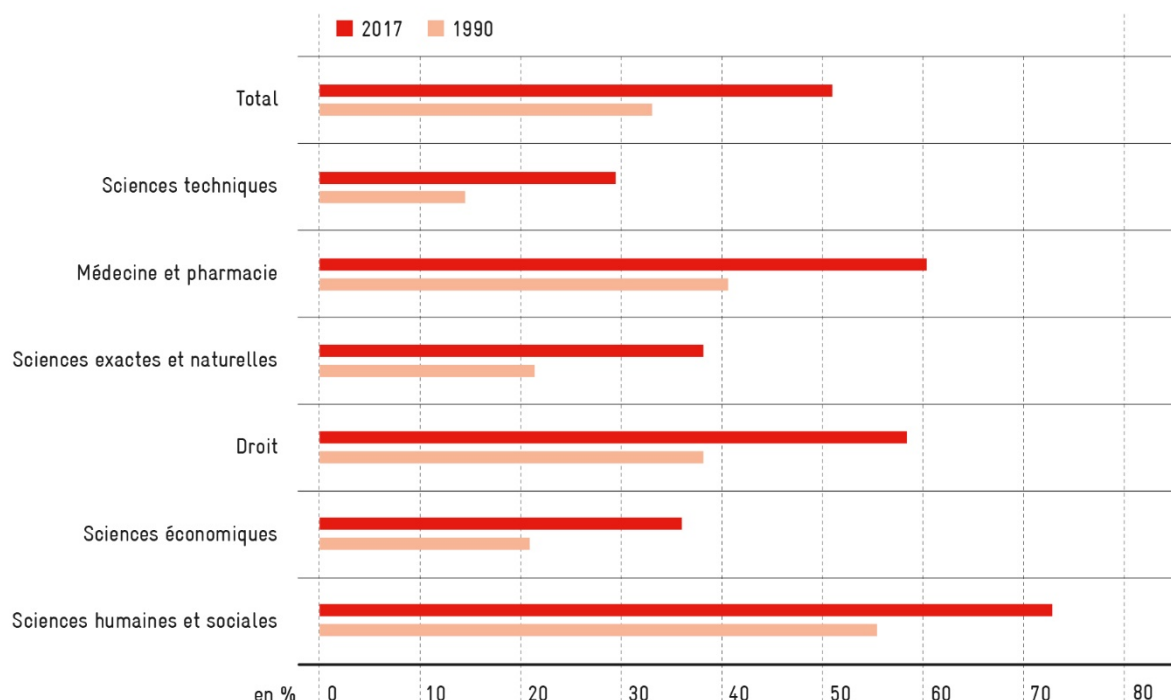
Les femmes ont brillamment rattrapé leur retard en matière d'éducation. C'est ce qu'illustre, par exemple, l'évolution du secteur tertiaire : alors que moins de 40 % des étudiants de l'enseignement supérieur étaient des femmes en 1991, le nombre d'étudiantes dans les universités et les hautes écoles spécialisées est à peu près égal à celui des étudiants (OFS 2019b). Cependant, il existe des différences significatives dans le choix des matières.

Traditionnellement, les sciences humaines et sociales sont plus populaires auprès des femmes que des hommes. Il y a également une forte proportion de femmes dans les facultés de médecine, de pharmacie et de droit. Alors que ces domaines d'études étaient encore dominés par les hommes en 1990, le nombre d'étudiantes est aujourd'hui plus élevé. La proportion de femmes dans les sciences naturelles, l'économie et les sciences techniques a augmenté depuis 1991, mais elle reste bien inférieure à 50 % (OFS 2018a).

Figure 2

Part des femmes avec un bachelor ou un diplôme de Master, selon les domaines d'étude 1990 et 2017

La part des femmes chez les diplômés universitaires a augmenté par rapport à 1990. Des différences spécifiques au sexe demeurent dans le choix du domaine d'étude.



Source: OFS (2018a)

Les différences entre les hommes et les femmes se manifestent non seulement dans le choix des matières, mais aussi dans le choix de la profession. Certains secteurs de l'économie étaient déjà dominés par les hommes en 1991, et d'autres comptaient déjà un grand nombre de travailleuses à cette époque. Peu de choses ont changé à ce jour. Par exemple, l'industrie de la construction, le secteur du transport et de la logistique et l'industrie manufacturière sont principalement aux mains des hommes. Les secteurs de la santé et des services sociaux ainsi que des arts et des loisirs demeurent dominés par les femmes.

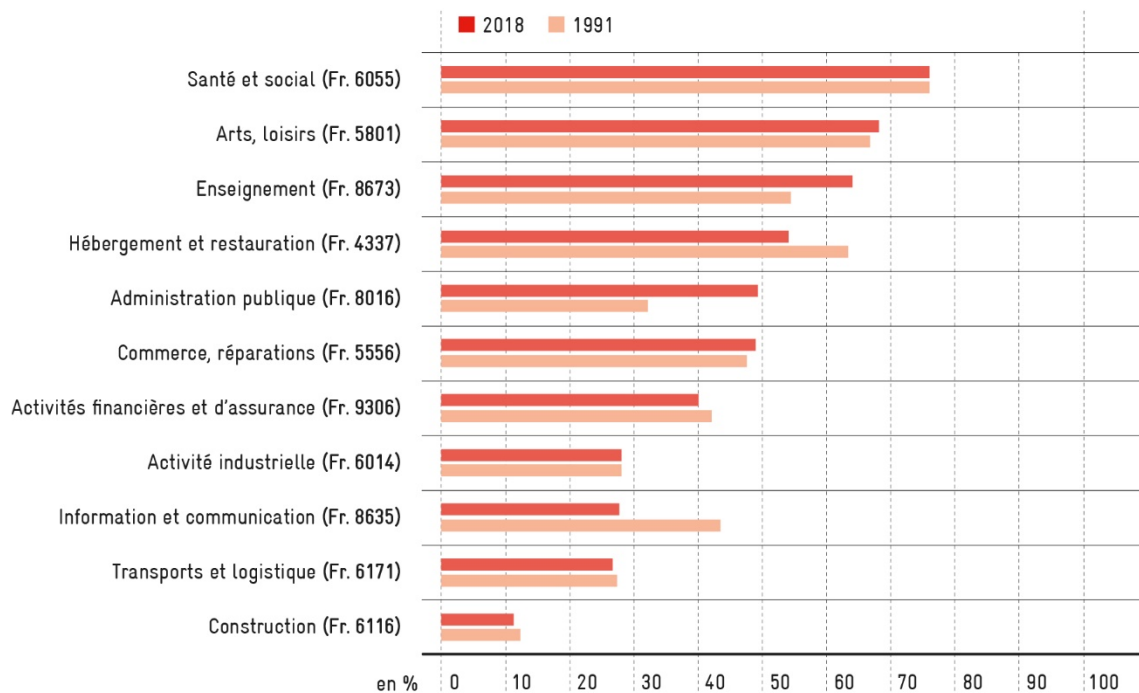
Il est à noter que les femmes sont moins représentées dans les secteurs de la finance et des assurances et dans le secteur de l'information et de la communication. Ces secteurs ont un salaire médian assez élevé. En revanche, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs des arts et des loisirs, de la santé et du social, où les niveaux de salaire sont plus bas (OFS 2018b). Une cause importante de cette ségrégation professionnelle sont les attentes des jeunes quant à leur rapport au marché du travail. Celles et ceux qui souhaitent une carrière discontinue – notamment en raison des responsabilités familiales attendues – sont plus susceptibles de choisir une profession dans laquelle les interruptions entraînent moins de pertes de revenus ou dans laquelle les compétences acquises deviennent moins rapidement obsolètes. Les activités qui permettent de travailler à temps

partiel ou qui offrent une plus grande prévisibilité sont particulièrement attrayantes pour ces groupes de personnes (Avenir Suisse 2015b).

Figure 3

Part des femmes selon les secteurs économiques 1991 et 2018

Certains secteurs économiques sont comme par le passé dominés par les hommes et d'autres comptent un grand nombre de travailleuses. Le salaire médian (2016) est toujours indiqué entre parenthèses à côté du nom du secteur. (Le secteur «administration publique» comprend les valeurs de la proportion de femmes des «activités extraterritoriales» et le domaine «arts et loisirs» comprend les ménages privés ainsi que les prestations autres.



Sources: OFS (2018b), OFS (2019c)

Ces attentes des hommes et des femmes contribuent en partie à la faible proportion de femmes dans les secteurs mieux rémunérés : si les femmes partent du principe que, pour des raisons familiales, elles auront une carrière avec des interruptions et des horaires de travail réduits et que, dans certains secteurs, un degré élevé de flexibilité et de temps de présence est nécessaire, elles auront tendance à ne pas se diriger vers ces branches dès le départ.

Conclusion : les femmes d'aujourd'hui sont en moyenne beaucoup plus instruites qu'en 1991 et ont rattrapé massivement les hommes en termes de niveau d'éducation, voire les ont même dépassés dans certains cas. Les différences entre les sexes dans le choix de la matière et de la profession sont un facteur important pour la persistance de l'écart salarial.

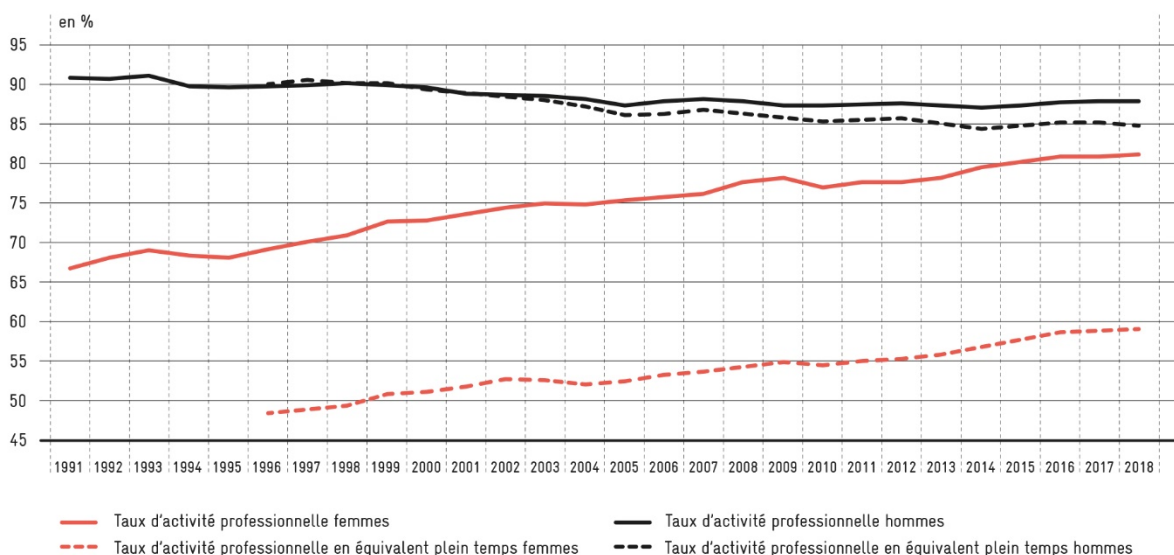
Une stratégie de travail à temps partiel risquée

Les femmes sont aujourd'hui beaucoup plus présentes sur le marché du travail qu'en 1991. Le taux d'emploi des femmes est passé de 67 % à 81 % au cours des trois dernières décennies (OFS 2019d). Chez les hommes, ce chiffre a chuté de trois points de pourcentage pour s'établir aujourd'hui à 88 %. Alors que les taux d'emploi des femmes et des hommes ont presque convergé au fil du temps, le taux d'emploi en équivalent plein temps des femmes est nettement inférieur à celui des hommes (OFS 2019e). La majorité des femmes travaillent encore à temps partiel, alors que presque tous les hommes travaillent à plein temps.

Figure 4

Evolution du taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes depuis 1991

Le taux d'activité professionnelle correspond à la part des personnes actives occupées (15 à 64 ans). Alors que le taux d'activité professionnelle des hommes a chuté de trois points de pourcentage, celui des femmes a continuellement augmenté et est aujourd'hui d'environ 81 %. La ligne en traitillés correspond au taux d'activité professionnelle en équivalent plein temps. Sur ce taux, la différence liée au sexe est toujours aussi significative.



Source: OFS (2019d), OFS (2019e)

Afin de mieux comprendre les différences dans les biographies professionnelles des hommes et des femmes, il vaut la peine d'examiner les différences dans la participation au marché du travail et les niveaux d'emploi des mères et des pères. Une comparaison des chiffres de 1991 avec ceux d'aujourd'hui montre que la biographie professionnelle typique d'une mère a considérablement changé et celle d'un père partiellement (OFS 2019f).

Plus de la moitié des mères ayant des enfants de moins de six ans étaient professionnellement inactives en 1991, un tiers travaillaient à temps partiel et 12 % avaient un emploi à plein temps. Il en allait de même pour les mères d'enfants de moins de 15 ans. La situation des pères était très différente : 97 % d'entre eux travaillaient à plein temps il y a 28 ans. En 1991, la répartition traditionnelle des rôles était dominante dans de nombreuses familles suisses.

Cette répartition traditionnelle des rôles s'est considérablement affaiblie au cours des dernières décennies. Aujourd'hui, seulement un quart des mères ayant des enfants de moins de six ans sont professionnellement inactives et 61 % travaillent à temps partiel. La proportion de mères travaillant à plein temps n'a en revanche que très peu augmenté. Si l'on compare les mères qui travaillaient à temps partiel en 1991 à celles d'aujourd'hui, on constate également que leur charge de travail a augmenté. Alors qu'en 1991, la charge de travail de la majorité était encore inférieure à 50 %, elle se situe aujourd'hui entre 50 % et 90 %.

Les pères ont également connu des changements au cours des dernières décennies, mais dans une moindre mesure que les mères. Les pères à temps partiel étaient encore une rareté absolue en 1991. Aujourd'hui, environ un père sur dix travaille à temps partiel, mais les pères à plein temps restent la norme.

Les biographies professionnelles des mères ont changé au cours des trois dernières décennies, puisque les mères se retirent moins souvent du marché du travail. Au lieu de cela, elles réduisent leur taux d'emploi rémunéré. Ce changement peut être considéré positivement en ce qui concerne la poursuite d'une carrière, et également du point de vue de l'écart salarial, car les longues interruptions de carrières ont souvent un impact négatif sur la biographie professionnelle (voir encadré 1, page 14).

Si l'on compare toutefois les femmes et les hommes qui n'ont pas d'enfants à charge, on constate qu'ici aussi, la proportion de femmes à plein temps (41 %) est nettement inférieure à celle des hommes (73 %).

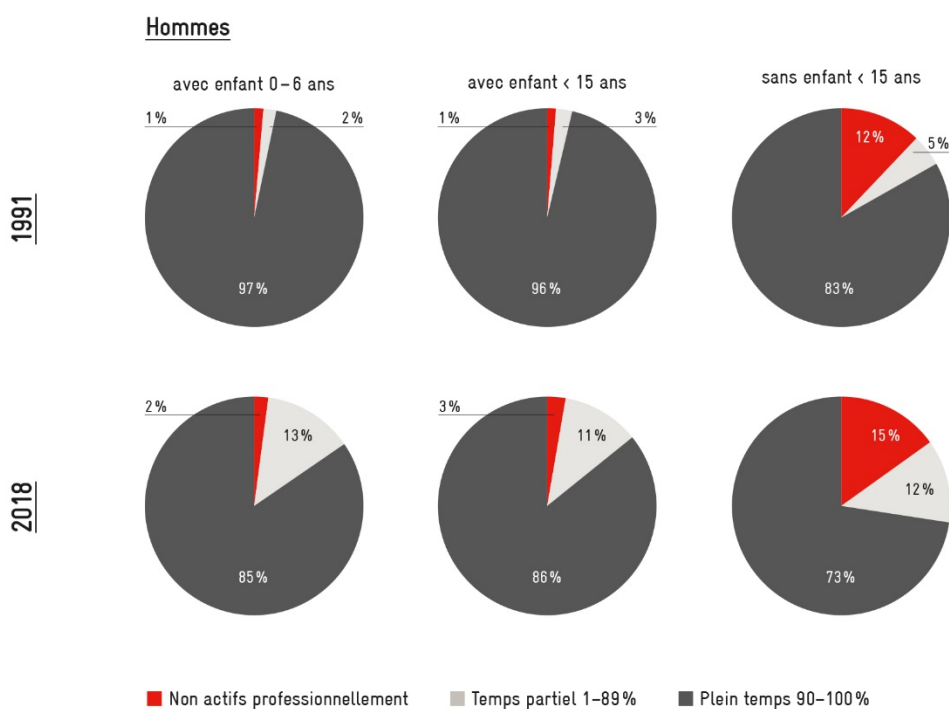
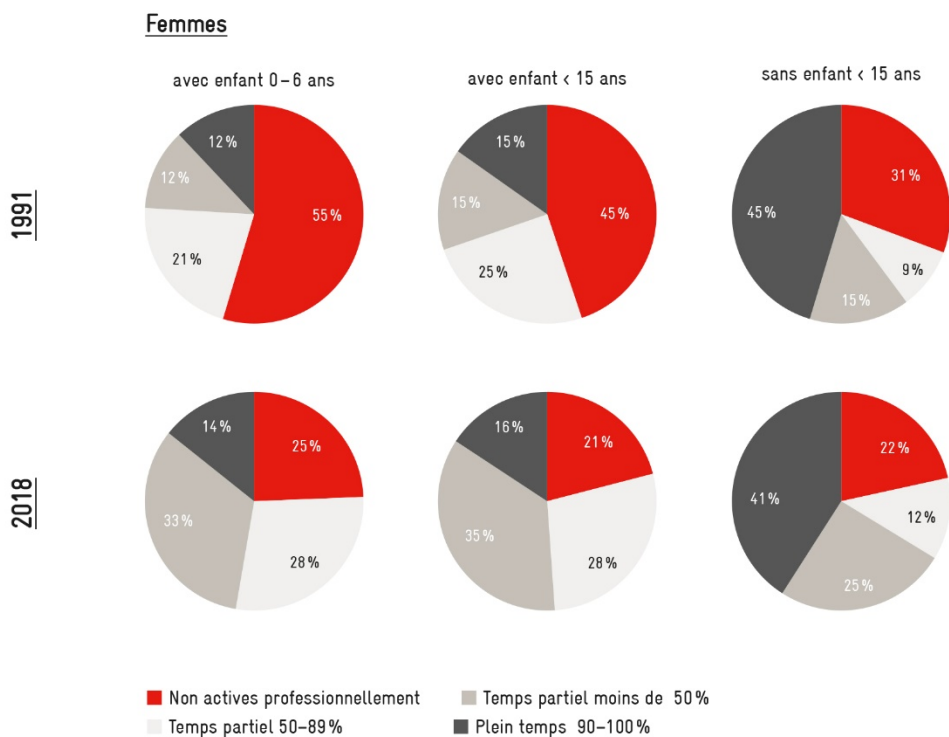
Le travail à temps partiel a un impact négatif sur la pratique et l'expérience professionnelles à bien des égards. Par exemple, dans le cas d'un taux réduit, le développement ultérieur de la formation initiale fait souvent défaut parce que la formation continue, qu'elle s'effectue dans le cadre du travail ou à l'externe, est étroitement liée à l'activité professionnelle. En outre, le travail à temps partiel réduit les possibilités de démontrer ses propres compétences et sa motivation et de se profiler pour des activités plus exigeantes et responsables (Avenir Suisse 2015a).

Cela nous amène à un autre point où les biographies professionnelles des femmes et des hommes diffèrent : la position professionnelle. Il y a encore beaucoup moins de femmes cadres (OFS 2019g), surtout dans les postes de direction. Selon le rapport Schilling (2019), la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 100 plus grands employeurs de Suisse n'est que de 9 %, et seulement 49 % des entreprises ont des femmes dans leurs organes de direction.

Figure 5

Taux d'emploi des femmes et des hommes ainsi que des mères et des pères, 1991 et 2018

Les femmes et surtout les mères sont aujourd'hui plus actives professionnellement qu'en 1991. Une grande partie des mères travaille à temps partiel. Du côté des hommes et des pères, le travail à temps partiel est aujourd'hui plus répandu qu'en 1991, mais n'est toujours pas la norme.



Source : OFS (2019f)

L'une des raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de direction peut être le travail à temps partiel. Après tout, les postes de direction sont rarement disponibles à taux réduit. On peut également constater que les entreprises paient une sorte de «prime à la flexibilité», surtout dans les postes où le respect des délais, la production en équipe et les contacts interpersonnels fréquents sont importants (Ponthieux et Meurs 2015). Cette flexibilité est plus difficile à réaliser pour les femmes qui accomplissent encore une part disproportionnée du travail familial.

Conclusion : les biographies professionnelles des femmes, et en particulier celles des mères, ont beaucoup changé depuis 1991 et de manière positive : dans les années 1990, une grande partie des mères se retiraient de la vie active au moins temporairement après la naissance de leurs enfants. Aujourd'hui, cela arrive beaucoup moins. Au lieu de cela, les mères d'aujourd'hui réduisent souvent leur charge de travail. Un changement – quoique modeste – s'est également produit chez les pères : en 1991, ils étaient presque exclusivement des employés à plein temps. Aujourd'hui, environ un père sur dix travaille à temps partiel. Le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel peut expliquer en partie la représentation inférieure à la moyenne des femmes occupant des postes de direction.

Ce sont toujours les femmes qui s'occupent de la famille et du ménage

Alors, les hommes gravissent-ils toujours graduellement les échelons tandis que les femmes s'occupent des enfants et du ménage ? Aujourd'hui encore, les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et familiales non rémunérées. La différence est particulièrement marquée chez les parents d'enfants en bas âge.

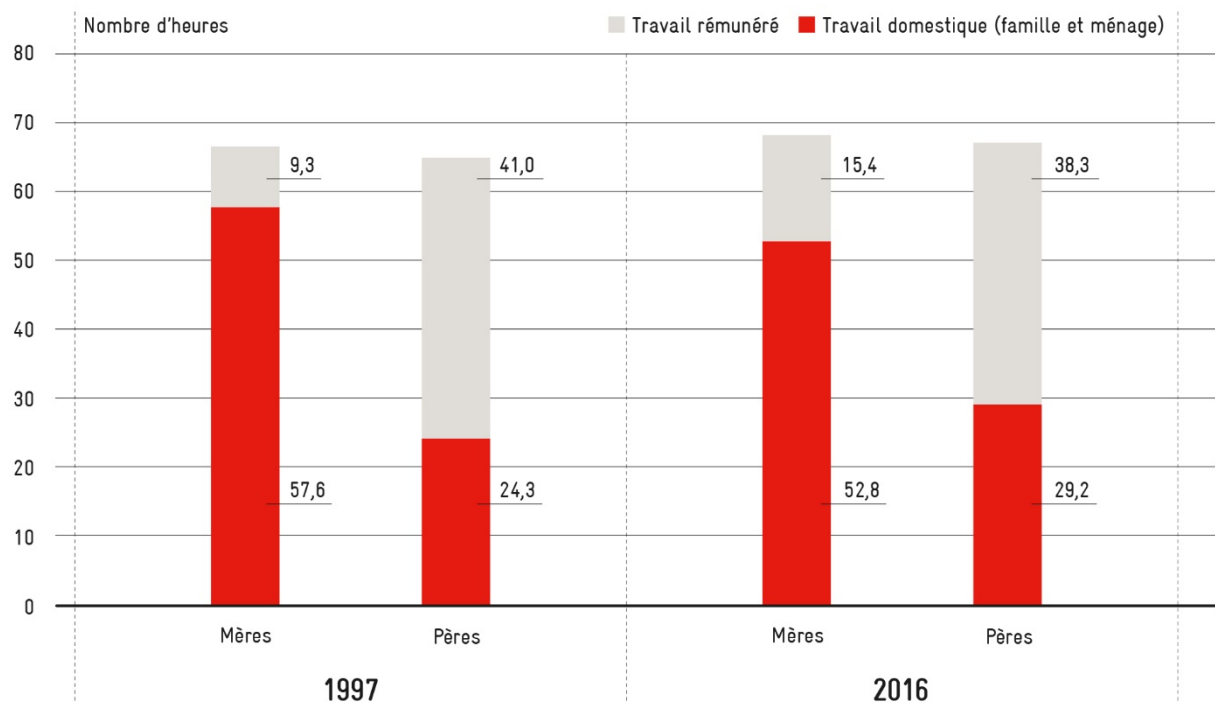
Mais là aussi, un changement (relativement faible) a eu lieu. Par rapport à 1997, les mères ayant des enfants de moins de six ans consacrent maintenant près de cinq heures de moins par semaine aux tâches ménagères et familiales et les pères près de cinq heures de plus qu'en 1997. On observe également une augmentation d'environ six heures par semaine de l'emploi rémunéré des mères et une diminution de presque trois heures pour les pères.

Aujourd'hui, les pères participent donc davantage qu'en 1991, mais environ les deux tiers des travaux domestiques pour la famille et le ménage sont encore effectués par les mères. La répartition du travail rémunéré par famille est passée d'un ratio de 80:20 entre pères et mères à un ratio de 70:30.

Figure 6

Répartition entre le travail rémunéré et le travail domestique chez les pères et les mères

Même si les pères participent aujourd'hui plus aux travaux domestiques liés au ménage et à la famille qu'en 1997, les mères en assument toujours la plus grosse charge.



Source: OFS (2017)

Pour les femmes et les hommes qui vivent dans un ménage de deux personnes et ne s'occupent pas d'enfants, la répartition de l'emploi rémunéré et du travail domestique est plus équilibrée. Par rapport aux années 1990, les femmes travaillent maintenant un peu plus et font moins de travaux ménagers. C'est l'inverse qui se produit chez les hommes. Aujourd'hui, dans un ménage moyen de couple sans enfants, environ 40 % de l'emploi rémunéré et 60 % du travail domestique sont assumés par les femmes et environ 60 % de l'emploi rémunéré et 40 % du travail domestique par les hommes (OFS 2017).

La charge de travail totale, c'est-à-dire la somme de l'emploi rémunéré, du travail domestique et du travail familial, est en moyenne plus ou moins équilibrée pour les hommes et les femmes. Alors que les pères travaillaient environ 1,5 heure de moins par semaine que les mères en 1991, aujourd'hui, ce temps est encore d'environ 40 minutes. Pour les couples qui n'ont pas d'enfants à charge, la charge de travail totale des hommes est plus élevée. L'écart entre la charge de travail des femmes et celle des hommes dans les ménages de deux personnes s'est creusé au cours des dernières décennies : en 1991, les hommes avaient une charge supplémentaire hebdomadaire d'environ une heure. Aujourd'hui, c'est presque quatre heures.

La répartition de l'emploi rémunéré et des tâches domestiques ou familiales entre les sexes peut, d'une part, être due à des préférences différentes et à des modèles de comportement traditionnels. D'autre part, l'écart de rémunération et la situation professionnelle des hommes et des femmes jouent également un rôle. Si un couple organise la répartition du travail rémunéré et du travail domestique et familial, il semble raisonnable que la personne ayant le salaire le plus élevé prenne en charge une part plus importante du travail rémunéré. Pour beaucoup de familles, cette personne est toujours l'homme.

L'écart salarial et les différences dans les biographies professionnelles entre les sexes peuvent conduire à un cercle vicieux : les femmes anticipent d'autres modes de vie que les hommes et sont plus susceptibles d'opter pour des emplois qui leur permettent d'alléger leur charge de travail ou qui offrent une plus grande prévisibilité et sont souvent moins bien payés. En raison du salaire comparativement plus bas, elles font plus de travail domestique et familial non rémunéré et moins de travail rémunéré. La réduction de la charge de travail a à son tour un impact négatif sur leur carrière et leur salaire.

En outre, la répartition inégale du travail, des tâches domestiques et familiales entre les sexes a un impact non seulement sur les femmes en âge de travailler, mais aussi sur les retraités. En raison de leurs biographies professionnelles non-linéaires, les retraites des femmes sont souvent moins assurées que celles des hommes. Si les différences entre les femmes et les hommes en matière de prévoyance AVS ne sont que mineures en raison du système, elles sont d'autant plus marquées dans la prévoyance professionnelle (OFS 2019h).

Conclusion : même si aujourd'hui les hommes consacrent un peu plus de temps qu'en 1991 au travail domestique et familial et les femmes un peu moins, la majorité du travail domestique et

familial non rémunéré est encore effectuée par des femmes. Ces différences ont un impact négatif non seulement sur les revenus professionnels des femmes, mais aussi sur leurs rentes à la retraite.

Parlons de l'égalité salariale

Comme en 1991, l'égalité salariale est encore aujourd'hui l'une des principales revendications des femmes en grève. Comment cela se fait-il ? Selon l'Office fédéral de la statistique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est réduit depuis les années 1990 (OFS 2018c), mais en 2016, l'écart salarial moyen pour l'ensemble de l'économie était encore de 17,4 %. La différence de salaire médian entre les hommes et les femmes est de 12,9 %. Il existe des différences salariales d'intensité variable selon les secteurs et les branches, ainsi qu'en fonction des différents niveaux d'éducation et du statut professionnel (OFS 2016).

En ce qui concerne l'écart salarial, la discussion tourne toujours autour de la méthode statistique des différences de salaires expliquées ou inexpliquées et de la question de savoir s'il s'agit ou non de discrimination. L'écart salarial est généralement déterminé sur la base de données statistiques et décomposé en deux parties à l'aide de méthodes statistiques économiques : la part expliquée et celle non expliquée. L'écart salarial expliqué entre les hommes et les femmes décrit les proportions qui peuvent être attribuées à différentes caractéristiques telles que le niveau d'instruction, l'âge, le choix de la profession ou le statut professionnel des salariés.

L'écart salarial inexpliqué est la part qui n'est pas due aux différences de caractéristiques entre les salariés. Il montre combien les femmes avec des qualités comparables gagnent moins que les hommes. En 2016, les femmes gagnaient en moyenne 7,7 % de moins que les hommes pour des caractéristiques observables comparables (OFS 2016). La part inexpliquée de l'écart de rémunération est souvent assimilée à une discrimination salariale dans le débat politique et public. La critique est que les femmes gagnent en moyenne environ 600 francs de moins rien que parce qu'elles sont des femmes.

Cependant, la part inexpliquée ne comprend pas seulement la discrimination salariale entre les sexes, mais aussi tous les critères qui ont une influence sur les différences salariales mais qui ne sont pas pris en compte dans les données selon la méthode de mesure actuelle. En effet, la mesure des caractéristiques liées aux salaires pose des difficultés considérables. Dans de nombreuses analyses, par exemple, le niveau de formation est pris en compte (par exemple, formation professionnelle ou études), mais pas le domaine d'études, bien qu'il y ait ici des différences genrées influant sur le salaire. En outre, certaines caractéristiques relatives aux salaires, telles que la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, ne sont pas prises en compte (Iconomix 2018). Comme nous l'avons mentionné plus haut, il est prouvé que la flexibilité a un impact significatif sur les salaires.

En Suisse, la répartition des salaires de l'Office fédéral de la statistique ne tient pas compte de l'expérience professionnelle effective, mais l'approxime sur la base de l'âge moins 15 ans. En outre, les années de service, c'est-à-dire le nombre d'années dans la même entreprise, sont prises en

compte (Felfe et al. 2015). Il faut s'attendre à ce que l'expérience de travail réelle des femmes, influant sur le salaire, soit pondérée trop fortement en conséquence. Anderson et al (2002) montrent, sur la base de données américaines, que les interruptions de carrière entraînent des pertes de salaire, en particulier chez les femmes hautement qualifiées. Plusieurs études étrangères ont montré que la part inexpliquée de l'écart salarial est réduite lorsqu'on tient compte de l'expérience professionnelle réelle (Blau et Kahn, 2017). Certaines de ces hypothèses ont été récemment confirmées pour la Suisse (voir encadré 1).

Encadré 1

Une forte «pénalisation de la maternité» en Suisse

Sur la base des données du Panel suisse des ménages, Claude Jeanrenaud et Alexandra Kis de l'Université de Neuchâtel ont constaté que les femmes qui interrompent leur carrière restent en moyenne 9,2 ans en dehors du marché du travail (6,2 ans pour les femmes ayant une formation tertiaire). Ils estiment qu'environ la moitié de toutes les femmes interrompent leur carrière pour leurs enfants. Ils examinent également l'impact d'une telle rupture dans l'emploi sur l'évolution des salaires. Cette «pénalisation de la maternité» est estimée à l'aide d'un modèle statistique, en tenant compte d'autres facteurs liés au salaire tels que l'âge, la formation, la nationalité, la profession, la fonction ou le lieu de résidence. Jeanrenaud et Kis (2018) notent que les femmes hautement qualifiées, en particulier, qui ont connu une interruption de carrière, gagnent des salaires nettement inférieurs. La pénalisation de la maternité est de 3,2 % par an. Si l'on prend comme référence la période moyenne d'interruption de 6,2 ans, la prime de maternité cumulée est de 21,7 %. En francs suisses, cela signifie que les mères qui retournent sur le marché du travail après une interruption de carrière gagnent près de 20 000 francs de moins que les femmes comparables qui n'ont jamais fait de pause.

Ces résultats suggèrent que l'estimation officielle de l'Office fédéral de la statistique des «écarts salariaux inexpliqués» entre hommes et femmes, qui est souvent considérée comme une mesure de la discrimination salariale en Suisse, doit être développée davantage. Les effets des interruptions de carrière doivent également être pondérés statistiquement, car ils entraînent manifestement des différences salariales¹.

Comme l'a souligné Claudia Goldin, professeur d'économie à Harvard, à l'occasion de son élection à la présidence de la célèbre American Economic Association en 2014, les théories de la discrimination («les entreprises ont des préjugés») ou les préjugés sexistes («les femmes négocient mal») ne peuvent expliquer pourquoi les écarts de salaires «inexpliqués» ne font que croître avec l'âge. Cela n'explique pas non plus pourquoi les femmes sans enfants gagnent généralement des revenus plus élevés que les mères et pourquoi leurs salaires sont proches de ceux des hommes.

¹ Il convient également de mentionner que, dans la décomposition des salaires de l'OFS, la part inexpliquée des écarts salariaux est plus élevée pour les femmes âgées que pour les plus jeunes (OFS 2016, p. 74). On peut s'y attendre car les interruptions (non observées) dues à la maternité ont une incidence sur les salaires.

Conclusion : comme Boll et Leppin (2015) l'ont bien dit : «Inégalité ne veut pas dire injustice. Mais l'égalité des caractéristiques statistiques ne veut pas non plus dire l'égalité des chances et donc la justice». Afin de pouvoir mener un discours plus factuel sur la nécessité de l'égalité entre les femmes et les hommes, les méthodes statistiques doivent être développées davantage. L'objectif de l'égalité des chances ne peut être atteint par des approches soi-disant «simples» comme une intervention systémique dans la politique salariale des entreprises. Ce qu'il faut au contraire, c'est une politique d'égalité plus englobante et plus libérale.

L'égalité signifie l'égalité des chances

Même si les changements dans les différents domaines ont progressé à des rythmes différents, l'égalité s'est développée dans un sens fondamentalement positif dans tous les domaines examinés : les droits des femmes se sont considérablement améliorés, elles sont mieux représentées en politique, ont rattrapé leur retard en matière d'éducation et sont davantage intégrées au marché du travail.

Cependant, il serait erroné de se contenter de ce qui a été réalisé aujourd'hui, car il y a encore beaucoup de place pour faire mieux. Le potentiel d'amélioration existant ne peut être nié : par exemple, les femmes sont encore sous-représentées à des postes clés, notamment en politique ou à des postes de direction. En outre, les femmes continuent d'effectuer beaucoup plus de travail non rémunéré et sont donc souvent des travailleuses à temps partiel. Cela a un impact négatif non seulement sur les salaires, mais aussi sur les cotisations aux assurances sociales.

Il y a aussi des domaines où les femmes font une partie importante du travail, mais où elles sont moins bien loties financièrement. L'agriculture en est un exemple : de nombreuses agricultrices travaillent sans rémunération et n'ont donc pas droit à un congé de maternité tout en n'étant assurées que de façon minimale à leur retraite (Conseil fédéral 2016). L'Union suisse des paysannes et des femmes rurales s'engage donc pour l'égalité économique et sociale entre les genres (USPF 2015). Néanmoins, la Chambre d'agriculture de l'Union suisse des paysans n'a pas l'intention de se plier à la recommandation du Conseil fédéral de réduire les paiements directs aux ménages dont les membres travaillant régulièrement sur l'exploitation ne bénéficient pas d'une couverture sociale personnelle adéquate (USP 2019).

Enfin, il y a l'Eglise catholique. L'égalité laisse beaucoup à désirer ici : bien que les femmes contribuent beaucoup à la vie quotidienne de l'Eglise par leur engagement et par leurs impôts, elles sont néanmoins exclues de la majorité des fonctions ecclésiastiques. Il n'est donc pas étonnant que la Ligue suisse des femmes catholiques réclame désormais l'égalité des droits (SKF 2019).

Une politique libérale d'égalité ne vise pas une répartition (statistique) absolument égale des genres. L'objectif ne doit pas être que le même nombre d'hommes et de femmes soit représenté

dans tous les domaines d'études, professions, niveaux hiérarchiques, secteurs économiques ou parlements. L'objectif n'est pas l'égalité des résultats, mais l'égalité des chances.

Cependant, les gens à l'esprit libéral ne doivent pas se leurrer : le succès de l'égalité des genres ne se mesure pas seulement à l'égalité des chances, mais aussi à leurs résultats. Mais quand atteindra-t-on le «stade ultime» de l'égalité ? L'économiste américaine Barbara Bergmann (2005), récemment décédée, représentante éminente de l'économie féministe, voyait essentiellement trois moyens de se rapprocher de l'égalité des genres :

1. **Meilleure appréciation du travail domestique et familial.** La spécialisation actuellement plus forte des femmes dans le travail domestique et familial (non rémunéré) ou des hommes dans le travail rémunéré doit être rééquilibrée. La valorisation et la reconnaissance du travail domestique sont obtenus, par exemple, par des déductions fiscales généreuses pour les enfants, une meilleure assurance maternité ou encore une plus grande compensation financière pour le travail familial.
2. **Répartition égale du travail rémunéré et du travail domestique.** Le travail rémunéré et non rémunéré est réparti également entre les genres. Les hommes et les femmes travaillent tous deux autant sur le marché du travail, s'occupent à part égale des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, choisissent des professions et des domaines d'études similaires et sont représentés à égalité à tous les niveaux hiérarchiques. Il est également possible que des taux d'imposition différents soient introduits pour les hommes et les femmes².
3. **Substitution du travail non rémunéré.** Le travail familial et domestique non rémunéré est remplacé par le travail rémunéré. La garde d'enfants, le nettoyage, la lessive, les achats et la cuisine sont largement externalisés. L'Etat veille à ce que ce processus soit soutenu et à ce que les obstacles à l'emploi des femmes (charges de travail trop élevées) soient levés.

Le troisième scénario serait bienvenu d'un point de vue du marché libéral et refléterait le mieux les évolutions récentes, comme le montre cette analyse. Les dernières décennies ont été caractérisées par une participation accrue des femmes dans le monde du travail (auparavant dominé par les hommes) et en politique. Toutefois, on n'observe pas dans la même mesure un engagement correspondant et plus fort des hommes en faveur du travail domestique.

Renforcement des mécanismes de marché

Les femmes pourraient être mieux soutenues dans leurs ambitions professionnelles si elles étaient capables de surmonter les obstacles qui s'opposent à un engagement professionnel plus fort. A cet égard, le marché du travail suisse (encore relativement libéral) est l'un des meilleurs alliés des femmes dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rôle doit encore être renforcé. Les quatre mesures suivantes seraient les plus efficaces :

²Pour en savoir plus sur l'imposition spécifique en fonction du genre, voir Alesina et al. (2011).

- Imposition individuelle :** Il y a aujourd'hui en Suisse des dizaines de milliers de femmes hautement qualifiées qui, pour des raisons fiscales, se tiennent à l'écart du marché du travail ou ne travaillent qu'à des taux très bas. La raison en est l'imposition conjointe du revenu des couples mariés. A cause de celle-ci et de la charge fiscale marginale, le deuxième salaire – dans la plupart des cas, il s'agit d'une femme (OFS 2018d) – est pénalisé par les impôts. Le système fiscal suisse doit devenir plus favorable aux femmes. L'imposition individuelle, qui prévoit une imposition séparée des partenaires, pourrait non seulement abolir la pénalisation de mariage, mais aussi éliminer toute pénalisation d'état civil dans les impôts et donc aussi les incitations négatives à gagner un second revenu. On estime que l'imposition individuelle appliquée à l'impôt fédéral direct entraînerait à elle seule une augmentation de l'emploi d'environ 19 000 employés (en équivalent plein temps). Au niveau cantonal, il est probable qu'il en résultera environ 40 000 de plus. Les femmes âgées de 25 à 55 ans, dont la plupart travaillent maintenant à temps partiel, représentent 80 % des personnes qui augmenteraient leur niveau d'emploi ou réintégreraient le marché du travail (Ecoplan 2019).
- Accueil extra-familial pour enfants :** crèches, garderies, familles de jour, restaurant scolaire – bref, les services d'accueil extra-familiaux – sont des éléments importants pour l'égalité. La forme la plus efficace de soutien public est d'augmenter le nombre de places disponibles, plutôt que de réduire les tarifs. Il ne s'agit pas seulement de soutenir les crèches, mais aussi d'autres formes de prise en charge. Les bons de garde, par exemple, offrent une possibilité de subvention grâce à laquelle les parents peuvent avoir leur mot à dire sur la forme, la qualité et d'autres aspects de la garde des enfants (Avenir Suisse 2015).
- Congé parental :** un système de congé parental approprié et flexible permet une répartition moins liée au genre des responsabilités en matière de garde d'enfants et offre à chaque famille la possibilité d'organiser le congé parental de la manière la plus sensée pour toutes les parties concernées. Un modèle flexible permet aux parents de se répartir le congé parental. En revanche, un congé parental à temps partiel serait souhaitable. Dans ce cas, l'ensemble du congé parental ne devrait pas être pris en une seule fois, mais pourrait être pris sur une période plus longue à temps partiel (Avenir Suisse 2015). Le congé parental a également l'avantage de donner aux pères la possibilité de s'impliquer davantage dans la garde des enfants en bas âge. En outre, un des désavantages pour les jeunes femmes sur le marché du travail pourrait être diminué : si une entreprise doit se décider aujourd'hui entre un jeune candidat ou une jeune candidate, elle prend le risque en choisissant la candidate qu'elle s'absente pendant au moins quatorze semaines en cas de maternité. En cas de paternité, le candidat n'a droit qu'à un ou deux jours de congé. Un congé prolongé, comme on l'appelle dans les pays scandinaves, doit cependant être rejeté du point de vue de l'égalité. Il a été démontré que les congés prolongés ont un effet défavorable sur l'emploi des femmes.

- **Des horaires et des modèles de travail plus flexibles** : pour que les parents puissent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, des horaires et des modèles de travail plus flexibles devraient être encouragés chaque fois que possible. Cela nécessite une réforme du droit du travail : au lieu d'une durée maximale de travail hebdomadaire rigide, il faudrait envisager une durée maximale de travail annuelle (Avenir Suisse 2018). En outre, les employeurs devraient récompenser le rendement réel plutôt que le temps de présence. A l'ère de la numérisation, les possibilités technologiques pour un travail à domicile efficace et compatible avec le travail d'équipe sont disponibles dans de nombreux domaines. Par exemple, si l'employeur exige des heures de présence moins longues, les parents peuvent aller chercher leurs enfants à l'école l'après-midi et continuer à travailler à la maison le soir.

Encadré 2

Des instruments libéraux et basés sur le marché pour encourager l'égalité

- Imposition individuelle
- Mise en place d'un accueil extra-familial pour enfants
- Introduction de bons de garde
- Congé parental adéquat et flexible
- Durée maximale annuelle de travail
- Activité rémunérée indépendante du lieu

L'égalité est aussi une question culturelle

Bien que les mesures visant à améliorer la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle puissent accroître les chances des femmes dans la vie professionnelle quotidienne et réduire ainsi les différences de biographies professionnelles et de salaires, elles ne constituent pas la panacée. Les différences entre les genres dans le choix de la carrière, dans le déroulement de cette dernière et dans la répartition des tâches domestiques et familiales sont également dues aux coutumes et aux valeurs ancrées dans la société (Avenir Suisse 2016).

Il s'agit de motivations et de décisions individuelles qui sont hors de portée des entreprises et de l'Etat : comment les femmes et les hommes voient-ils leur rôle dans la société, quelle profession est choisie, combien de temps peuvent-ils et veulent-ils investir dans la garde des enfants, etc. Les valeurs sociales jouent un rôle dans ces décisions individuelles, car les décisions personnelles sont également influencées par les attentes de l'entourage. Plus les femmes ou les hommes s'écartent de la norme sociale dans leurs souhaits, plus la résistance qu'ils risquent de rencontrer est grande (Avenir Suisse 2015).

La compréhension sociale des rôles doit donc encore être développée : pourquoi récompenser un père qui travaille à 80 % pour sa disponibilité à s'occuper des enfants le «jour du papa», alors qu'on ne parle jamais de «jour de la maman» pour une mère qui travaille 80 % ? Souvent, celle-ci doit plutôt se justifier devant son entourage de vouloir à la fois une carrière et une famille.

Un changement dans les attentes et les valeurs sociales serait opportun, de sorte que les filles et les garçons ou les femmes et les hommes puissent à l'avenir façonner leur parcours éducatif et professionnel ainsi que l'organisation de la famille en fonction de leurs intérêts, préférences et capacités dans la mesure du possible, et non en fonction de modèles. Mais le changement sociétal prend du temps.

Profiter des opportunités pour lesquelles les générations précédentes se sont battues, continuer à travailler activement pour l'égalité et, surtout, la vivre au quotidien ne relève donc pas seulement de l'Etat et des entreprises, mais aussi de la responsabilité individuelle – des femmes comme des hommes. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra donner aux générations futures une image de la société dans laquelle chaque personne pourra façonner sa vie de la manière qui lui convient le mieux, indépendamment de son genre.

Bibliographie

Alesina et al. (2011) : Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1-40.

Anderson, Deborah J.; Binder, Melissa; Krause, Kate (2002) : The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? In: The American Economic Review, 92(2), Papers and Proceedings of the One Hundred Fourteenth Annual Meeting of the American Economic Association, 354-358.

Avenir Suisse (2015a) : [Parité salariale. Le marché du travail n'est pas défaillant](#). (Consulté le 11.06.2019).

Avenir Suisse (2015b) : [Warum Frauen Frauenberufe wählen](#). (Consulté le 11.06.2019).

Avenir Suisse (2016) : [Pourquoi ne parvient-on pas à l'égalité des chances](#). (Consulté le 11.06.2019).

Avenir Suisse (2018) : [Bloqué dans le passé](#). (Consulté le 11.06.2019).

Avenir Suisse (2019) : [L'égalité passe par l'imposition individuelle](#). (Consulté le 11.06.2019).

Bergmann, Barbara R. (2005) : The economic emergence of women. 2nd edition. Palgrave Macmillan. New York.

Blau, Francine D. et Kahn, Lawrence M. (2017) : The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. In: Journal of Economic Literature, American Economic Association, 55(3), 789-865.

Boll, Christina, et Leppin, Julian S. (2015) : Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. In: Wirtschaftsdienst 95(4), 249 –254.

Conseil fédéral (2016) : [Les femmes dans l'agriculture](#). Rapport du Conseil fédéral du 16 septembre 2016 en réponse à la motion du 14 novembre 2012 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (12.3990).

Constitution fédérale de la Confédération suisse. (Etat au 23.09.18).

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (2009a) : [Le long chemin menant au droit de vote et d'éligibilité des femmes](#).

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (2009b) : [Salaire égal pour un travail de valeur égale](#).

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (2009c) : [Les femmes dans le droit civil : majorité, mariage et divorce](#).

Ecoplan (2019) : Auswirkungen einer Individualbesteuerung – Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz. Im Auftrag der Müller-Möhl Foundation.

Felfe, Christina et al. (2015) : Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohnungleichheit von Frau und Mann. Schlussbericht. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.

Goldin, Claudia (2014) : A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. In: American Economic Review 104(4), 1091– 119.

Iconomix 2018 : [Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?](#) (Consulté le 11.06.2019).

Jeanrenaud, Claude et Kis, Alexandra (2018) : Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.

Ligue suisse des femmes catholiques SKF (2019) : [Höchste Zeit für Frauen*KirchenStreik](#). (Consulté le 11.06.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2016) : [Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires \(ESS\) 2016](#).

Office fédéral de la statistique OFS (2017) : [Nombre d'heures consacrées en moyenne par semaine à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial et au travail bénévole selon le sexe et la situation familiale](#). (11.07.2017).

Office fédéral de la statistique OFS (2018a) : [Examens finals des hautes écoles universitaires : tableaux de base](#). (Etat au 28.06.2018).

Office fédéral de la statistique OFS (2018b) : [Salaire mensuel brut selon les divisions économiques \(NOGA08\) – Secteur privé et secteur public ensemble – Suisse \[T1_b\]](#). (Etat au 14.05.2018).

Office fédéral de la statistique OFS (2018c) : [Disparités salariales selon le sexe – Différence salariale hommes-femmes par rapport au salaire mensuel brut des hommes, secteur privé – En pourcent](#). (Etat au 16.10.2018).

Office fédéral de la statistique OFS (2018d) : [Contribution au revenu du travail du ménage, 2016](#). (Consulté le 11.06.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019a) : [La représentation des femmes à l'échelon cantonal et national](#). (Etat au 27.05.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019b) : [Etudiants des hautes écoles universitaires : tableaux de base](#). (Etat au 27.03.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019c) : [Personnes actives occupées par section économiques, selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#). (Etat au 23.04.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019d) : [Taux d'activité selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#). (Etat au 16.05.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019e) : [Taux d'activité en équivalents plein temps selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#). (Etat au 16.05.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019f) : [Statut sur le marché du travail selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#). (Etat au 23.04.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019g) : [Grands groupes de professions CITP-08 selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#). (Etat au 16.05.2019).

Office fédéral de la statistique OFS (2019h) : [Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution](#).

Ponthieux, Sophie ; Meurs, Dominique (2015) : Chapter 12 - Gender Inequality, Handbook of Income Distribution, Editor(s): Anthony B. Atkinson, François Bourguignon, Elsevier, Volume 2, Pages 981-1146.

Schilling, Guido (2019) : [schillingreport 2019: Transparenz an der Spitze – Die Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors](#).

Seitz, Werner (2016) : [Les femmes et les élections fédérales de 2015 : l'élan est retombé](#). Pour le compte de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.

Services du Parlement (2019) : [Die \(beinahe\) unendliche Geschichte der Mutterschaftsversicherung](#). (Consulté le 11.06.2019).

Union suisse des paysans (2019) : Antwort an Offenen Brief vom 2. April 2019 «Auch Bäuerinnen haben Anrecht auf eine soziale Absicherungen!».

Union suisse des paysannes et des femmes rurales (2015) : [Vision 2020](#) (Consulté le 11.06.2019).