

**DOSSIER N° 104**

---

## **Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ?**

Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes  
et contre-mesures politiques



## Sommaire

<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Les inégalités de salaire en chiffres .....</b>	<b>6</b>
2.1	Les facteurs qui influencent les différences de salaire .....	7
2.2	La discrimination selon le montant du salaire et la branche.....	9
2.3	Les formes de la discrimination .....	11
2.4	L'ampleur de la discrimination .....	13
<b>3</b>	<b>Les causes des différences de salaire .....</b>	<b>14</b>
3.1	Une répartition inégale du travail familial et ménager.....	14
3.2	Branches féminines et dévalorisation du travail féminin.....	17
3.3	Demandes modestes et traitements discriminatoires .....	19
3.4	Préférences sexistes et organisation sexuée.....	20
<b>4</b>	<b>Comment les acteurs politiques et les institutions réduisent les différences de salaire.....</b>	<b>22</b>
4.1	Syndicats, CCT et régulation du marché du travail .....	22
4.2	Congé parental et structures d'accueil des enfants .....	23
4.3	Des lois anti-discrimination .....	23
4.4	Autres mesures .....	24
<b>5</b>	<b>Que faire pour l'égalité salariale ? .....</b>	<b>25</b>
5.1	Davantage de protection des salaires grâce à davantage de CCT et un salaire minimum national.....	26
5.2	Lutter contre la discrimination salariale à l'aide de contrôles efficaces et de transparence ....	26
5.3	Encourager la répartition égale du travail rémunéré et du travail non rémunéré .....	27
5.4	Une représentation juste des femmes à tous les échelons.....	27
5.5	Il faut davantage thématiser la discrimination .....	28
<b>6</b>	<b>Bibliographie .....</b>	<b>29</b>



# 1 Introduction<sup>1</sup>

Il n'y a égalité de salaire entre les sexes qu'en l'absence de différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes. Mais pour en arriver là, la route est encore longue. Les femmes gagnent en effet toujours en moyenne près d'un quart de moins que les hommes. Elles travaillent trois fois plus souvent qu'eux pour un bas salaire, inférieur à 4 000 francs et occupent deux fois moins souvent une position de cadre. Mais, et surtout, elles touchent, à qualifications égales, 10 % de moins de salaire pour un travail de valeur égale à celui des hommes.

Que les différences de salaire entre les sexes n'aient diminué que dans une mesure infime pendant les 10 dernières années inquiète aussi. Car ce ne fut pas toujours le cas : dans les 20 années précédentes, les choses avaient progressé bien plus vite. La raison ? D'une part, une meilleure formation des femmes, qui ont rattrapé progressivement les hommes et, de l'autre, les importants progrès conquis par le mouvement des femmes et les syndicats. En témoigne l'introduction en 1996 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Pour la première fois, des femmes discriminées pouvaient réclamer devant les tribunaux le versement d'arriérés de salaire dus.

Pour que ces différences de salaire disparaissent totalement, il faut à nouveau redoubler d'efforts aujourd'hui. Le présent Dossier se pose la question des mesures à prendre. Dans un premier temps, il sera question des statistiques et de la littérature académique à ce sujet ; cela, afin d'analyser de manière approfondie les différences de salaire et leurs causes. Cette analyse repère deux causes principales aux différences et à la discrimination salariales :

- La première est le travail familial, ménager et de soins non payé, accompli dans sa grande majorité par les femmes. Il permet aux employeurs d'exercer une pression plus forte sur les salaires des femmes que sur ceux des hommes. De fait, celles-ci doivent souvent accepter des salaires inférieurs pour pouvoir concilier travail rémunéré et travail non rémunéré. Parallèlement, ce dernier empêche les femmes de consacrer autant de temps à leur profession et à leur carrière que les hommes. Cela aussi induit pour elles des salaires inférieurs.
- La deuxième cause, ce sont les normes et les structures sociales dominantes qui induisent un traitement discriminatoire des femmes sur le marché du travail et dans les entreprises. Elles se traduisent par une dévalorisation du travail féminin et du travail à temps partiel, qui est souvent le fait de femmes, ainsi que par les désavantages arbitraires subis par elles dans la négociation de leur salaire, à l'embauche et en matière d'avancement.

Les différences de salaire ne sont pas gravées dans le marbre. On le verra lorsque seront abordées ci-après les institutions du marché de l'emploi et les mesures politiques destinées à les réduire, dont font partie les conventions collectives de travail (CCT), les salaires minimums et des syndicats forts. Ces mesures entraîneront une réduction non seulement des inégalités salariales en général, mais aussi des inégalités entre femmes et hommes. Le congé parental payé et des structures d'accueil collectif de jour des enfants à un prix abordable diminuent également les différences de salaire en cela qu'ils permettent tant aux hommes qu'aux femmes de mieux mener de front travail familial et travail professionnel. Une meilleure répartition du travail non rémunéré, une des principales causes des différences de salaire, en est la conséquence. En revanche, les législations antidiscriminatoires contribuent le plus à l'égalité salariale si les entreprises sont con-

---

<sup>1</sup> Les auteurs(e)s remercient les membres du groupe de travail Égalité des salaires de la Commission féminine de l'USS pour leurs nombreuses réactions au présent Dossier.

traintes d'agir de manière volontariste contre les rémunérations discriminatoires et si cette contrainte est vraiment effective.

Nous tirerons ensuite les enseignements utiles pour une politique de l'égalité des sexes en Suisse et formulerons cinq revendications en faveur de l'égalité salariale. Premièrement, il faut mieux protéger les salaires au moyen de CCT et d'un salaire minimum national. Les femmes, qui travaillent fréquemment pour des bas salaires, seront les premières à en profiter. Deuxièmement, il faut supprimer la discrimination salariale dans les entreprises de Suisse au moyen de contrôles, de transparence et de sanctions efficaces. Troisièmement, il faut encourager une répartition égale des activités rémunérées et non rémunérées entre femmes et hommes. Pour ce faire, il faut davantage de structures d'accueil de jour des enfants à un prix abordable et d'institutions pour les personnes dépendantes de soins, un congé parental payé et des horaires de travail plus courts et mieux maîtrisables. Quatrièmement, à l'aide de quotas et d'une politique de formation non sexiste, on veillera à ce que les femmes soient représentées comme il se doit dans tous les domaines du monde du travail. Cinquièmement, il s'agit de thématiser à nouveau de manière plus soutenue la question de la discrimination des femmes.

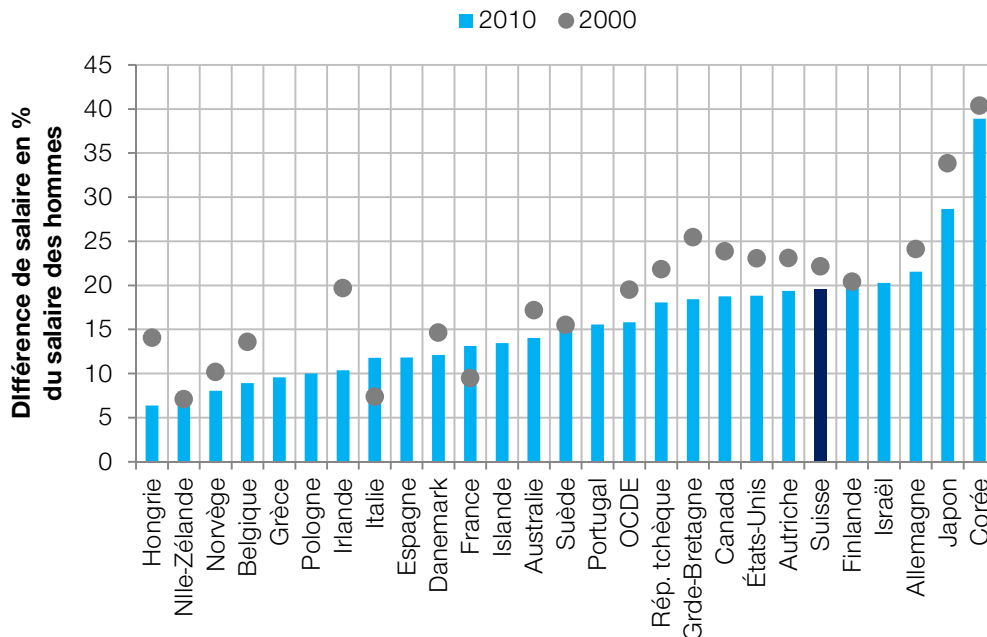
## **2 Les inégalités de salaire en chiffres**

Les femmes gagnent toujours moins que les hommes. Dans le secteur privé, leur salaire est en moyenne inférieur de 1 800 francs par mois à celui des hommes (Donzé 2013 : 124) et, dans le secteur public (Confédération), cette différence est de 1 197 francs (ibid. 159). Ces différences s'expliquent en partie par les formations et l'expérience professionnelle moindres des femmes, leur position professionnelle (hiérarchique) inférieure ou le fait qu'elles travaillent dans des professions et des branches où les salaires sont inférieurs. Mais une part considérable de la différence ne peut pas s'expliquer par des facteurs « objectifs » et s'avère donc discriminatoire. Dans l'économie privée, elle se monte à 38 % et elle est de 22 % à la Confédération.

En comparaison internationale, la Suisse occupe avec ces différences de salaire un des derniers rangs, comme le montre le graphique 2.1 ci-après. Il est encore plus inquiétant que, contrairement à ce qui a été le cas dans de nombreux pays où les salaires des femmes ont fortement augmenté, les différences de salaire n'aient guère diminué en Suisse pendant la dernière décennie. La part discriminatoire de ces différences (économie privée) s'est, elle aussi, peu réduite (cf. Flückiger et Ramirez 2000, Sousa-Poza 2003, Strub et Gerfin 2008, Strub et Stocker 2010, Donzé 2013).

### Graphique 2.1 : Différences de salaire en comparaison internationale, 2000 et 2010

Différences entre salaire médian des femmes et salaire médian des hommes. Salaire médian : la moitié des gens gagnent moins, l'autre moitié plus.



Source : OCDE (2013 : 116)

## 2.1 Les facteurs qui influencent les différences de salaire

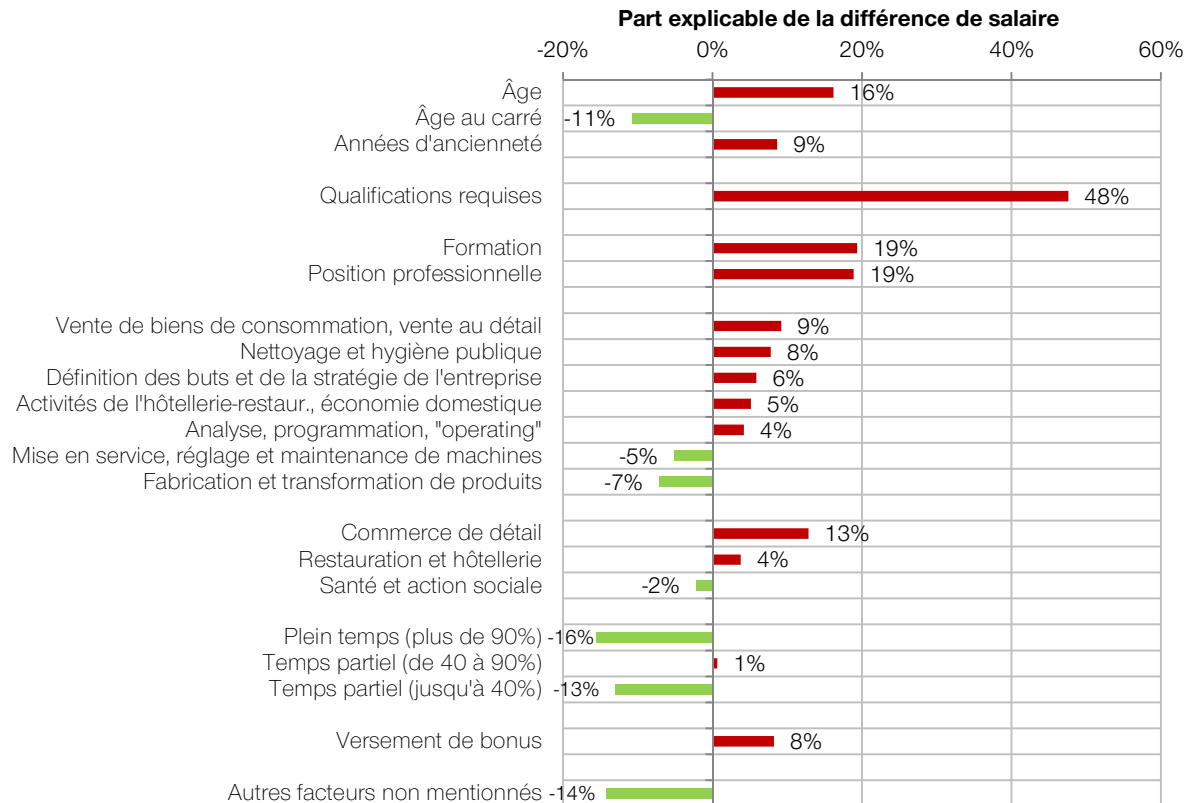
Le graphique 2.2 ci-après énumère les principaux facteurs qui contribuent à la part *explicable* de la différence de salaires dans l'économie privée<sup>2</sup>. La plus grande partie concerne le niveau des qualifications requises (48 %), la formation (19 %) et la position professionnelle (19 %). Cela signifie que les femmes gagnent souvent moins parce qu'elles réalisent des activités exigeant moins de qualifications, ont une formation moindre et sont sous-représentées dans l'encadrement. Mais qu'elles assument des activités lucratives plus fréquemment mal payées que celles des hommes (comme dans la vente, l'hébergement et la restauration ou le nettoyage) et qu'en même temps, elles soient sous-représentées dans les activités bien rémunérées (comme la direction d'entreprise, le conseil aux entreprises et la stratégie entrepreneuriale ou dans l'analyse et la programmation) favorise fondamentalement les différences de salaire. Le versement de bonus fait aussi partie des principaux facteurs qui influencent ces différences, car les femmes en reçoivent – souvent arbitrairement – moins que les hommes. Que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes n'a guère d'influence négative directe sur ces différences. Cependant, le temps partiel les favorise indirectement de manière cruciale, car il a pour effet que les femmes

<sup>2</sup> Le rapport entre les différents facteurs se révèle semblable à la Confédération et dans l'économie privée (cf. Donzé 2013 : 195).

sont engagées pour des activités moins exigeantes quant aux qualifications requises et à des positions professionnelles inférieures, ce qui se traduit par des salaires eux aussi inférieurs.

### Graphique 2.2 : Facteurs qui influencent la différence de salaire explicable dans l'économie privée

Ensemble, ces facteurs représentent 100 % de la différence de salaire explicable.



Source : Donzé (2013 :190 sqq.), sur la base des données de l'enquête suisse sur la structure des salaires 2010

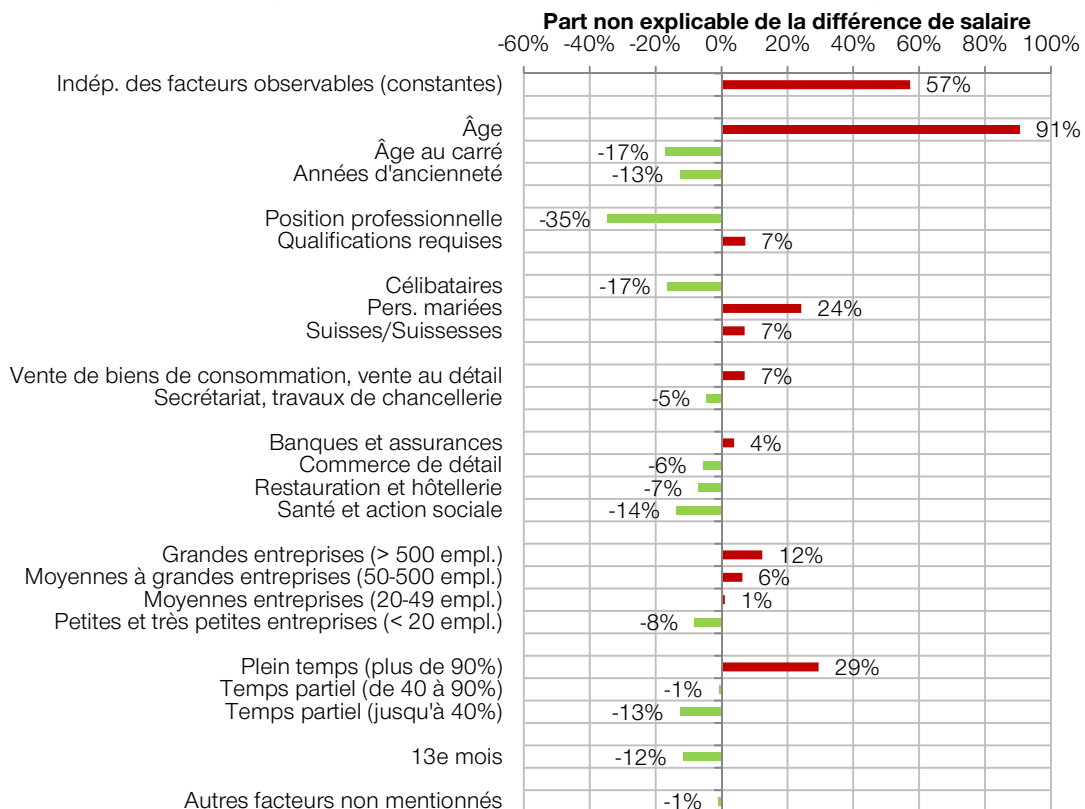
Le graphique 2.3 montre pour quel(le)s salarié(e)s et dans quelles branches de l'économie privée les différences de salaire discriminatoires sont très répandues. En premier lieu, l'âge va de pair avec davantage de discrimination. Les femmes d'un certain âge sont donc plus discriminées que les plus jeunes. Cependant le graphique surestime tendanciellement l'effet discriminatoire de l'âge. Une partie de celui-ci découle des différences d'expérience professionnelle entre femmes et hommes (Strub et Stocker 2010 : 56). Elles sont plus importantes avec l'âge parce que les interruptions de l'activité professionnelle des femmes à cause de l'éducation des enfants et des soins prodigués aux proches augmentent aussi avec l'âge. La chose est toutefois évidente avec l'état civil. 24 % de la part discriminatoire du salaire sont imputables à la discrimination des femmes mariées. En d'autres termes, les femmes célibataires sont moins touchées par les discriminations. En outre, cela reflète le fait qu'uniquement à cause du mariage, les femmes gagnent moins et les hommes plus.

La « position hiérarchique » (professionnelle) réduit, dans le graphique, la part non explicable de la discrimination salariale. Cela s'explique par le fait que les femmes qui ne se trouvent pas dans des positions dirigeantes sont le moins discriminées alors que celles qui occupent les échelons

supérieurs de la hiérarchie de l'entreprise le sont le plus. La taille de celle-ci exerce aussi une grande influence : plus l'entreprise est grande, plus les femmes sont discriminées. Mais finalement, plus de la moitié de la part discriminatoire (57 %) apparaît indépendante des facteurs observés. Les femmes doivent s'accommoder de cette partie en moyenne indépendante de l'état civil, de l'âge, de la branche, de la formation ou d'autres facteurs observables.

### Graphique 2.3 : Facteurs qui influencent la différence de salaire non explicable dans l'économie privée

Ensemble, ces facteurs représentent 100 % de la différence salariale non explicable



Source : Donzé (2013 :190 sqq.), sur la base des données de l'enquête suisse sur la structure des salaires 2010

## 2.2 La discrimination selon le montant du salaire et la branche

Si l'on prend uniquement en considération la différence moyenne de salaire, on ne voit pas qu'elle n'est pas la même pour tous les salaires. Bonjour et Gerfin (2001) montrent, sur la base des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) du début des années 1990, que parmi les personnes occupées à plein temps et n'exerçant pas une fonction de cadre, tant la différence totale que la part discriminatoire sont les plus importantes pour les salaires les plus bas et se réduisent toutes deux pour les salaires plus élevés. Cet effet est qualifié de « sticky floors » (« sols collants ») : les femmes ayant les mêmes (basses) qualifications que les hommes se retrouvent à des échelons de salaires inférieurs.

Strub et al. (2006) ont analysé pour l'année 2002 les différences de salaire selon la répartition des salaires en se basant sur les données fiables de l'enquête suisse sur la structure des salaires

(ESS) et en prenant en compte les personnes travaillant à temps partiel. Ils ont constaté que ces différences sont plus petites pour les bas et moyens salaires que pour les hauts. Cela ne prouve pas l'existence d'un effet de « planchers collants », mais de « plafond de verre ». La voie menant aux positions bien rémunérées est donc fermée aux femmes. La différence avec Bonjour et Gerfin pourrait être que ces derniers ne prennent pas en compte les cadres et surtout les personnes travaillant à temps partiel, alors que les femmes n'occupent pas des positions bien rémunérées précisément à cause de leurs emplois à temps partiel. Les deux études montrent cependant qu'une plus grande partie des différences de salaire est discriminatoire chez les bas salaires<sup>3</sup>.

Les différences de salaire et la part discriminatoire varient aussi d'une branche à l'autre. Cela ressort du graphique 2.4 ci-après, où les différences de salaire sont représentées par branche de l'économie privée. Dans les services financiers par exemple, les grandes différences constatées, près de 40 %, sont supérieures à la moyenne et l'effet du plafond de verre est très marqué (ibid. 75). Dans les entreprises de services financiers, les femmes gagnent moins avant tout parce qu'elles occupent moins souvent des positions bien rémunérées et non pas parce que, à qualifications égales et travail de valeur égale, on leur verserait un salaire inférieur à celui des hommes.

La situation est inversée par exemple dans le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles. Ici, les femmes gagnent en moyenne seulement 1,2 % de moins que les hommes, si seuls des facteurs objectifs entraient en ligne de compte. Mais elles gagnent en fait 13,9 % de moins, la différence relevant donc presque entièrement de la discrimination.

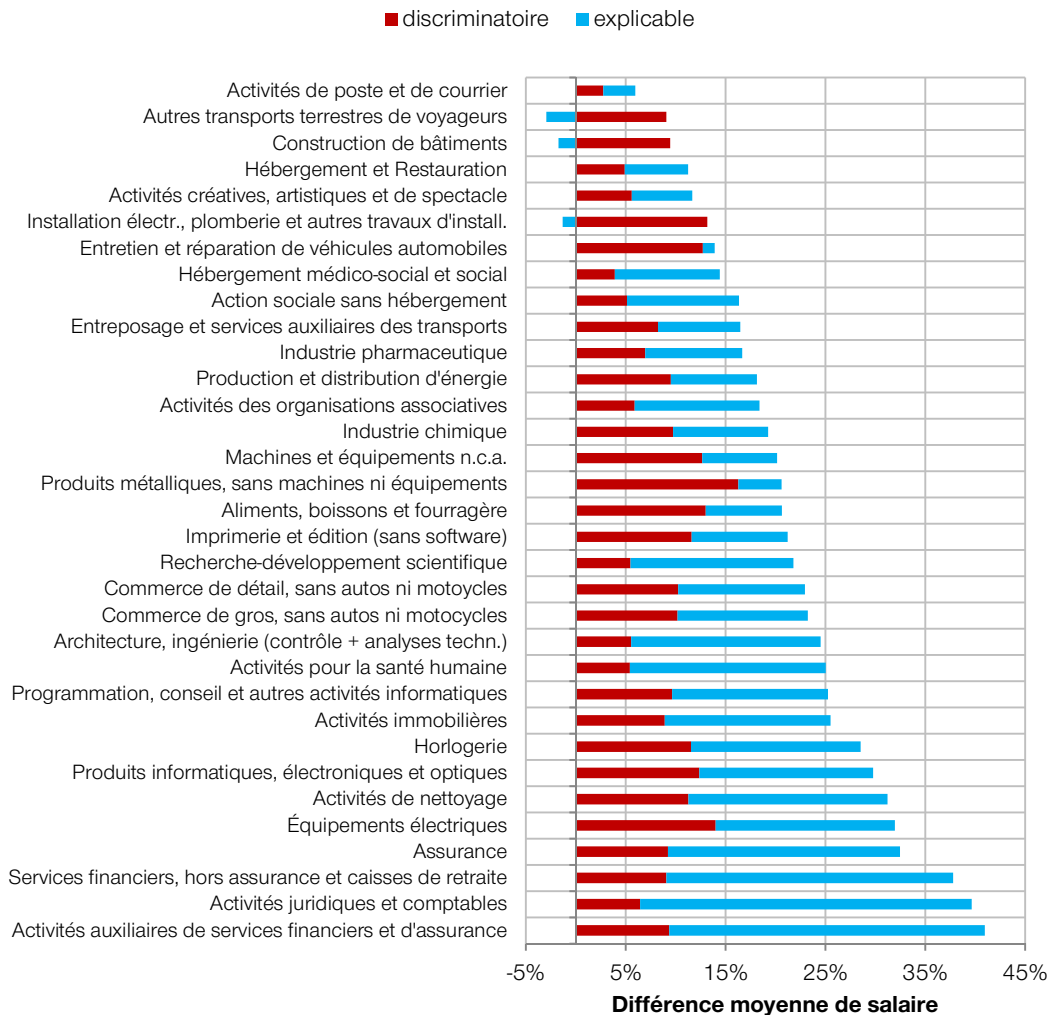
Dans le secteur public, les différences de salaire les plus grandes se trouvent au plan cantonal. Selon l'ESS 2010, les femmes gagnent (salaire médian) environ 16,4 % de moins que les hommes. Cette différence est de 12,2 % à la Confédération, de 6,6 % dans les communes. Cela cache le fait que les administrations communales, avec une différence de 18,9 % (salaire médian) paient moins bien les femmes que l'économie privée. À l'administration fédérale, la différence de 9,1 % entre salaires médians masculin et féminin est nettement plus petite. On ne dispose malheureusement pas de chiffres pour la part discriminatoire aux niveaux communal et cantonal, part qui est en moyenne de 22 % dans l'administration fédérale. Cette part est relativement constante dans la répartition des salaires (Strub et al. 2006 : 81).

---

<sup>3</sup> Dans les autres pays aussi, la différence de salaire entre femmes et hommes n'est pas constante dans toute la répartition des salaires. Dans les pays latins, ainsi qu'en Autriche et en Allemagne, il y a un effet de « sticky floors » (Arulampalam et al. 2006, De la Rica et al. 2008). En Scandinavie, en Grande-Bretagne, en France, en Allemagne en Italie et aux Pays-Bas, on constate en plus une plus grande discrimination à l'extrémité supérieure de la répartition (Albrecht et al. 2003, Arulampalam et al. 2006).

## Graphique 2.4 : Différences de salaire explicables et différences de salaire discriminatoires

Branches de l'économie privée, 2010



Source : Observatoire Universitaire de l'Emploi (2013), sur la base des données de l'ESS 2010

### 2.3 Les formes de la discrimination

Les statistiques dont il est question ici reposent sur des méthodes scientifiques reconnues et, avec l'ESS, sur une base de données solide<sup>4</sup>. Cependant, elles ont leurs limites lorsqu'il s'agit de définir la forme et l'ampleur effective de la discrimination.

Ainsi, elles ne sont tout d'abord pas en mesure de différencier les trois formes de discrimination qui, selon la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, peuvent entraîner des salaires inégaux **au sein d'une entreprise**. Ces trois formes sont décrites ci-après (cf. Freivogel 2009).

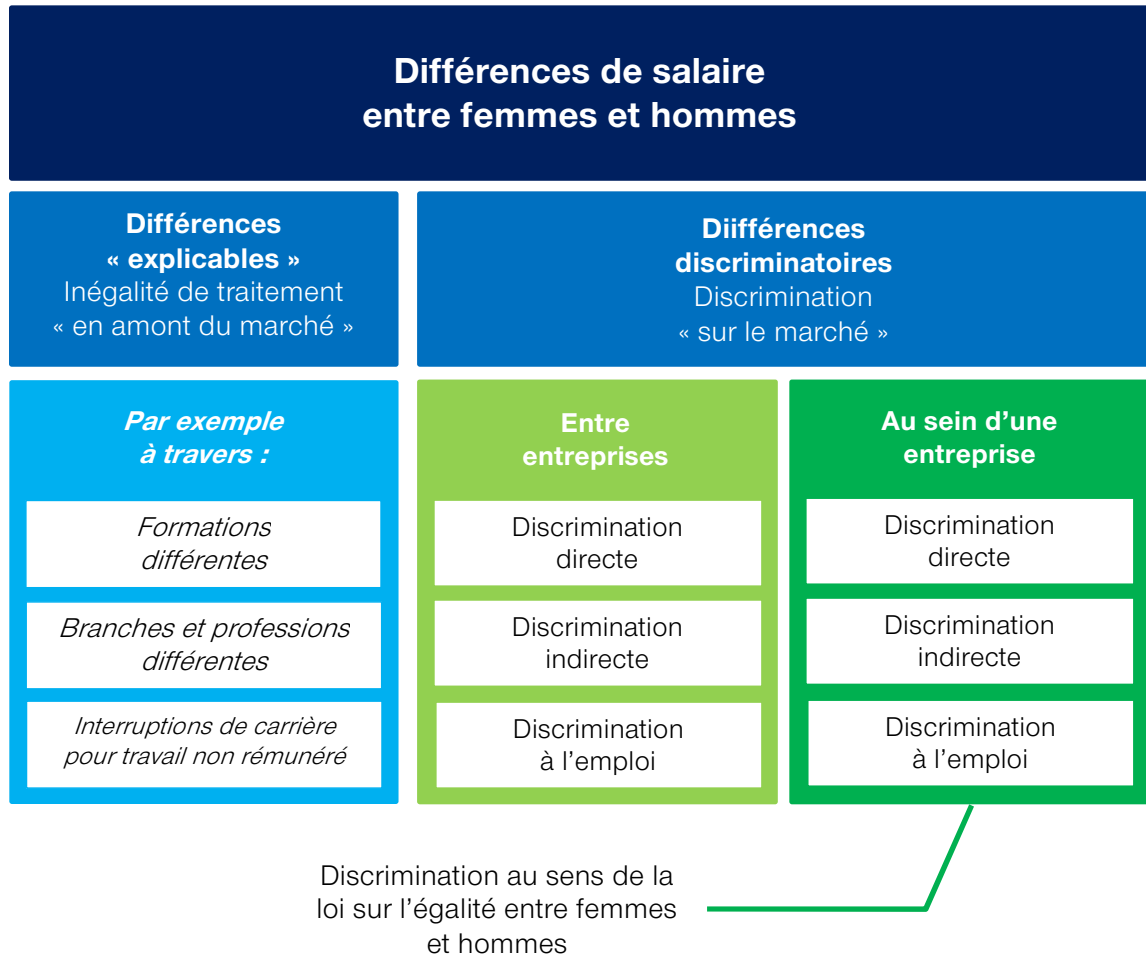
<sup>4</sup> Les travaux cités de Bonjour et Gerfin (2001) et Sousa-Poza (2003) utilisent les données de l'ESPA. Il s'agit là aussi d'une base de données fiable.

- **La discrimination directe** : il y a discrimination directe lorsque, pour le *même* travail, les femmes touchent un salaire inférieur. Par exemple, lorsqu'un vendeur est mieux payé dans le même commerce qu'une vendeuse ayant les mêmes qualifications que lui, ou lorsque l'ancienneté est moins prise en compte pour les femmes dans la détermination du salaire.
- **La discrimination indirecte** : on parle de discrimination indirecte lorsque des femmes reçoivent un salaire inférieur soit pour un travail *de valeur égale*, soit pour un *même* travail, parce que les critères ou les étalons servant à déterminer le salaire, bien qu'à première vue non sexistes, ne peuvent pas être remplis dans les faits par les femmes ou les défavorisent. On est dans le premier cas (« travail de valeur égale ») lorsque les travaux principalement effectués par des hommes dans l'entreprise sont mieux rémunérés que ceux surtout effectués par des femmes, soit par exemple lorsque des logisticiens sont mieux payés que des vendeuses. Le deuxième cas (« même travail ») concerne par exemple la situation dans laquelle des personnes travaillant à temps partiel sont moins bien payées, pour le même travail, que celles travaillant à plein temps et que ce sont d'abord des femmes qui travaillent à temps partiel.
- **La discrimination à l'emploi** : dans ce cas, des femmes font l'objet d'une inégalité de traitement à l'embauche, lors de l'attribution d'un poste ou d'une promotion ainsi qu'en matière de formation continue, si bien que leur salaire est finalement inférieur à celui des hommes, alors que leurs qualifications et prestations sont les mêmes.

En outre, la loi applique la notion de discrimination autrement que les statistiques. Celles-ci mesurent en effet non seulement la discrimination au sein d'une entreprise, mais aussi celle qui existe entre les entreprises et les branches. Il y a **discrimination entre les entreprises et les branches** lorsque des femmes gagnent moins, pour le même travail ou un travail de valeur égale presté dans une entreprise ou une branche, que des hommes aux mêmes qualifications travaillant dans une autre entreprise ou une autre branche. Le graphique 2.5 ci-après met ces formes de discrimination en rapport avec les différences de salaire dans l'ensemble.

En Suisse, on ne dispose malheureusement d'aucune enquête qui quantifie la discrimination entre les entreprises. Mais les enquêtes de ce type faites à l'étranger montrent que les différences de salaire ne revêtent qu'une faible importance (p. ex. Petersen et al. 1997 pour la Norvège, Meyersson-Milgrom et al. 2001 pour les États-Unis, la Norvège et la Suède) ou se réduisent au moins fortement (p. ex. Hinz et Gartner 2006 pour l'Allemagne) lorsque l'on compare les salaires des femmes et des hommes qui effectuent les mêmes travaux dans la même entreprise. Cela signifie qu'une grande partie des différences de salaire – et de la discrimination – est imputable au fait que les femmes travaillent dans des branches et des entreprises où les salaires sont inférieurs et y effectuent des activités moins bien rémunérées. La discrimination dans ces pays est en conséquence surtout due à une discrimination salariale indirecte ainsi qu'à une discrimination à la promotion, tant dans une entreprise qu'entre les entreprises et les branches.

**Graphique 2.5 : Vue d'ensemble des différences de salaire et de la discrimination salariale**



## 2.4 L'ampleur de la discrimination

Les statistiques ne sont pas non plus précisément aptes à cerner l'ampleur réelle de la discrimination. C'est dû *premièrement*, au fait que les différences qui s'expliquent par des facteurs observables, comme les qualifications, la position professionnelle dans l'entreprise ou les conditions d'embauche, sont tout simplement considérées comme « objectives ». Or c'est là ignorer que les femmes sont souvent discriminées déjà au niveau de l'accès à ces facteurs (cf. Stocker et Strub 2010 : 56). Ainsi, un échelon supérieur de cadre ou le versement de bonus sont par exemple considérés comme justification explicable d'une différence de salaire, alors que, comme c'est prouvé, les cartes des femmes sont moins bonnes en matière de promotion et de versement de bonus (cf. infra). Qu'une rémunération plus faible dans les activités typiquement féminines, comme la vente et le nettoyage, soit considérée comme une différence explicable pose également problème. Les salaires inférieurs versés dans ces branches, à qualifications et exigences requises égales, ne sont donc si bas que parce qu'il s'agit d'activités exécutées en majorité par des femmes (cf. Gunderson 2006 : 6). Finalement, on ne comprend absolument pas pourquoi des différences qui relèvent du statut civil sont interprétées comme non discriminatoires.

*Deuxièmement*, les statistiques se basent sur des questionnaires standards qui (au moins pour les données mentionnées de l'ESS) sont remplis par les employeurs. Bien que de nombreuses informations sur les travailleurs et travailleuses et leur travail soient demandées, ces questionnaires ne sont pas toujours en mesure de refléter fidèlement les systèmes salariaux des entreprises. D'une part, toutes les différences entre le personnel ne peuvent pas toujours être prises en considération. Par exemple, les questionnaires de l'ESS ne différencient que cinq échelons hiérarchiques, alors qu'il y en a en principe plus dans les grandes entreprises. D'autre part, il est possible de répondre de manière discriminatoire à ces questionnaires. Ce risque réside avant tout dans l'évaluation du niveau d'exigences requis lorsque le travail des femmes fait arbitrairement l'objet d'une appréciation moindre par les patrons, par exemple lorsque les exigences demandées aux secrétaires femmes sont placées à un niveau trop bas et celles posées aux comptables hommes à un niveau trop élevé.

À ce sujet non plus, on ne dispose malheureusement pas d'études qui chiffreront exactement l'ampleur de ces effets en Suisse. Toutefois, il serait hors de question que les femmes soient discriminées... Que la discrimination en raison de l'état civil à l'embauche, dans le versement de bonus et au moment de la promotion ne soit pas prise en considération, montre même clairement que la discrimination est globalement sous-estimée. Les lacunes en matière de collecte de données ne remettent pas fondamentalement en question la discrimination, car elles ont des effets contraires et pourraient s'annuler mutuellement. En effet, le fait de remplir les questionnaires de manière discriminatoire entraîne tendanciellement une sous-évaluation de celle-ci, alors que la grande imprécision du questionnaire en induit une légère surévaluation.

### **3 Les causes des différences de salaire**

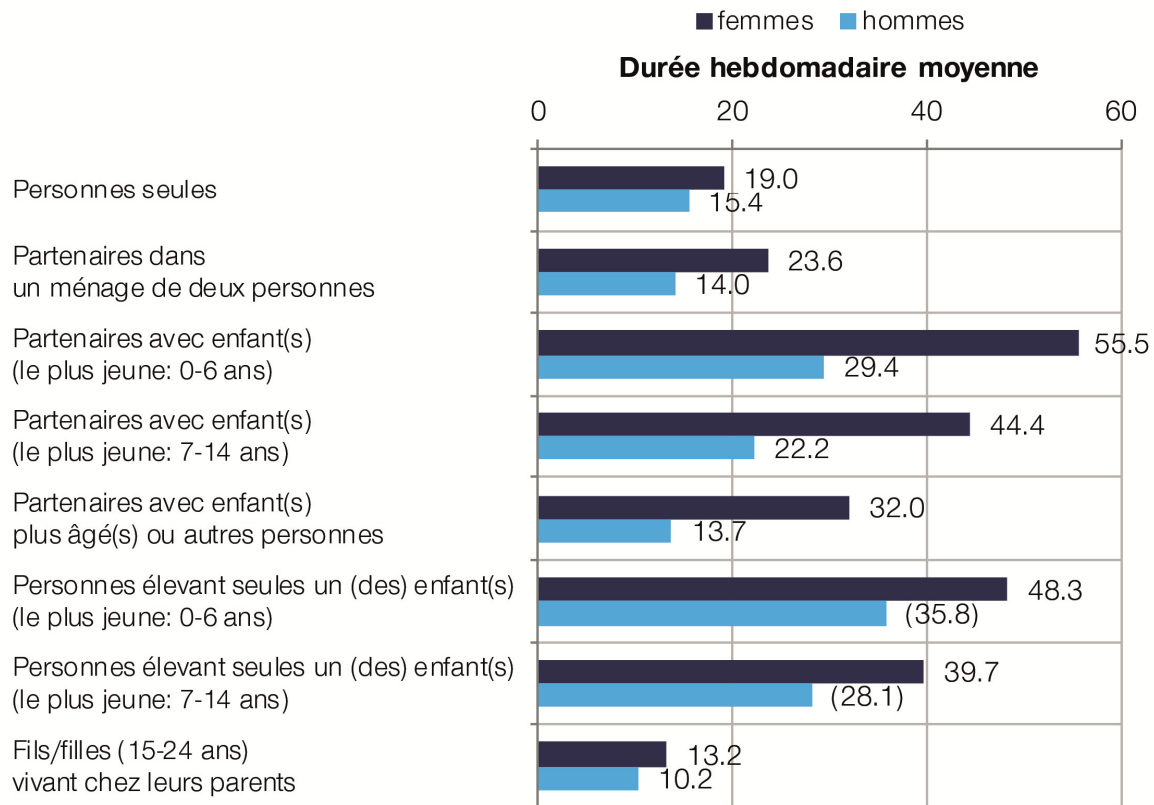
Les analyses statistiques montrent avec quoi les différences de salaire et la discrimination salariale vont de pair. On ne sait toujours pas quelles sont les causes de ces différences et de la discrimination. C'est pourquoi nous allons aborder ci-après les principales approches de la littérature académique à ce sujet. Nous commencerons avec celles qui expliquent les différences de salaire par le volume de travail familial et ménager non rémunéré nettement plus important fourni par les femmes. Puis, nous aborderons les explications selon lesquelles les normes, représentations et structures discriminatoires des entreprises et du marché du travail sont responsables de ces différences.

#### **3.1 Une répartition inégale du travail familial et ménager**

Les femmes assument bien plus de travail familial et ménager que les hommes. Dans les familles avec au moins un enfant âgé de 7 à 14 ans, elles travaillent par exemple deux fois plus que les hommes pour le ménage et la famille. Cette répartition unilatérale du travail non rémunéré a, ce qui étonnera peu, des conséquences sur le marché du travail. La conséquence la plus directe est que les femmes ne peuvent pas exercer une activité lucrative de même ampleur que les hommes. De ce fait, elles sont les premières à être concernées par le travail à temps partiel et ainsi, elles exercent moins souvent que les hommes une activité lucrative. On le voit par exemple avec les ménages de personnes mariées déjà mentionnés, qui ont au moins un enfant âgé de 7 à 14 ans. Dans ce cas, les femmes travaillent en moyenne 14,7 heures par semaine contre rémunération et les hommes 40,3 heures.

### Graphique 3.1 : Durée hebdomadaire moyenne consacrée au travail familial et ménager

par type de ménage, en heures, 2010



Source : ESPA, OFS

La cause de cette répartition inégale réside en premier lieu dans les normes sociales qui se mettent en place à travers la socialisation et la reproduction de stéréotypes identitaires concernant le rôle des femmes et des hommes et du discours dominant (cf. p. ex. England 2005, Schwitter 2011). En Suisse, la norme selon laquelle les femmes assument la responsabilité principale des activités non rémunérées est, comparé aux autres pays développés, terriblement ancrée dans les têtes (cf. OCDE 2012 : 210). Elle est aussi présente chez les jeunes hommes et femmes qui, bien que reconnaissant apparemment l'égalité des droits entre les sexes, attribuent clairement la responsabilité du travail non rémunéré aux femmes (Schwitter 2011).

La répartition du travail et les normes s'appuient cependant aussi sur les différences de salaire. À cause des salaires inférieurs versés aux femmes, lorsque celles-ci renoncent à leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant, les pertes financières qui en découlent sont la plupart du temps moindres que si c'était l'homme qui renonçait à son activité lucrative pour la même raison.

#### La thèse du capital humain

Selon les défenseur(e)s de la *thèse du capital humain* (Mincer und Polachek 1974, Polachek 1981, Polachek 2004), l'intégration plus faible des femmes au marché du travail explique les différences salariales entre les sexes. Leurs activités lucratives étant moins développées, les femmes accumulent moins d'expérience professionnelle et d'aptitudes dans leur profession ;

elles suivent aussi moins de formations initiales et continues, ce qui réduirait leur capital humain et les rendrait moins productives. C'est pourquoi les entreprises ne seraient pas prêtes à leur verser les mêmes salaires qu'aux hommes ou à les occuper à des postes aussi bien rémunérés que ceux des hommes.

Cette thèse trouve un certain écho dans les analyses statistiques qui montrent (cf. graphique 2.1) que la formation en moyenne inférieure et l'expérience professionnelle moindre (en fonction de l'âge et de l'ancienneté) des femmes contribuent fondamentalement aux différences de salaire. Le niveau de qualifications requis et la position hiérarchique inférieure, qui sont responsables d'une part considérable des différences de salaire, parlent en faveur de cette thèse. Ils sont, au moins partiellement, imputables au fait que les employeurs promeuvent professionnellement les femmes ou en engagent plus rarement, parce que leur expérience est moindre ou qu'elles peuvent moins en accumuler à cause de leur emploi à temps partiel.

Cependant, les différences de salaire entre les sexes ne peuvent pas s'expliquer uniquement par le capital humain. On le voit avec la différence de salaire discriminatoire qui n'est pas explicable. À qualifications égales et, donc, à même capital humain, les femmes sont tout simplement moins bien rémunérées que les hommes (cf. Aisenbrey et Brückner 2008). Cette réalité est impressionnante en Suisse pour les personnes en début de carrière. Aujourd'hui, les jeunes femmes – contrairement aux générations précédentes – sont mieux formées que les jeunes hommes. Néanmoins, elles gagnent au même âge moins qu'eux. À qualifications égales et dans une même profession, cette différence est de 7 % (Marti et Bertschy 2013, cf. OCDE 2013 : 118). Finalement, que les femmes se perfectionnent professionnellement plus souvent que les hommes, et, en plus, plutôt à leurs propres frais parle aussi en défaveur de cette thèse (cf. OFS 2013).

### **La thèse du monopsonne**

Le travail familial et ménager ne diminue cependant pas uniquement le capital humain des femmes, mais aussi, comme le signale la *thèse du monopsonne*, leur marge de négociation. Cette thèse part de l'idée que les femmes doivent accepter de négocier des salaires inférieurs parce que le travail familial et ménager les rend moins mobiles (possibilité, p. ex., de ne travailler que pour des employeurs proches de structures d'accueil de jour des enfants) ou parce qu'en plus du salaire, elles doivent donner plus d'importance dans leur contrat de travail que les hommes à d'autres conditions (p. ex. possibilité de travailler à temps partiel). De ce fait, elles sont intéressantes pour les entreprises parce que, pour la même prestation, elles peuvent être payées moins que les hommes. Selon cette thèse, les différences de salaire et, notamment, la discrimination salariale sont dues aux employeurs qui font jouer leur position de force (sur le marché) et trouvent dans les femmes un plus grand potentiel de profit garanti qu'avec les hommes.

Ransom et Oaxaca (2010) apportent une preuve empirique à cette thèse avec le cas d'un supermarché californien, Barth et Dale-Olsen (2009) avec celui de la Norvège et Hirsch et al. (2010) avec celui de l'Allemagne. Ces derniers auteurs estiment par exemple qu'environ un tiers de la différence de salaire est imputable à la position plus forte des employeurs sur le marché par rapport aux femmes. En Suisse, on ne dispose malheureusement d'aucune étude qui prouve directement la position de *monopsonne* des entreprises. Toutefois, celles-ci profitent chez nous du fait que les femmes acceptent des salaires plus bas à cause de leurs activités non rémunérées. Ainsi, Siegenthaler et Stucki (2014) montrent que plus les femmes sont nombreuses dans une entreprise, plus la part de la valeur ajoutée partagée par celle-ci avec le personnel diminue. La discrimination salariale plus grande chez les bas salaires (cf. Bonjour et Gerfin 2001, Strub et al. 2006)

et dans les branches à bas salaires où la protection des rémunérations est faible, comme le commerce de détail ou les services à la personne, permet aussi de supposer qu'une part plus importante de cette discrimination est le fait, en Suisse, d'entreprises puissantes sur le marché.

### La thèse de la discrimination statistique

La *thèse de la discrimination statistique* (Altonji et Blank 1999) est une approche différente qui met en évidence comment les employeurs discriminent les femmes du fait de la répartition inégale du travail familial et du travail ménager. Cette thèse suppose que les entreprises déduisent du salaire de leurs employé(e)s une prime de risque pour s'assurer contre leur éventuel départ. Comme évaluer le risque pour chaque employé(e)s leur coûterait trop cher, des valeurs basées sur des expériences faites sont appliquées à différentes catégories de la population. La prime de risque appliquée aux femmes est plus élevée parce que celles-ci, comparativement au groupe des hommes, présentent une plus grande probabilité de se retirer de leur activité professionnelle pour se consacrer au travail familial et ménager non rémunéré.

Lazear et Rosen (1990) développent une argumentation similaire avec leur théorie de la « Job-ladder » (échelle des emplois). Selon elle, il est judicieux pour les entreprises de préférer, lors de promotions, des hommes moins bien qualifiés à des femmes plus à la hauteur du poste, car celles-ci risquent plus de quitter l'entreprise pour leur famille. La plus faible productivité des hommes serait finalement compensée par la perte statistiquement attendue des femmes, raison pour laquelle ce sont plutôt les hommes qui bénéficient de promotions et, à qualifications égales, mériteraient des salaires supérieurs.

Ces thèses sont confortées par le fait que les femmes mariées qui ont des enfants sont plus discriminées, tandis que les pères de famille sont souvent mieux payés (Harkness et Waldfogel 2003). Chez nous, la différence salariale discriminatoire serait inférieure de 24 % si les femmes mariées n'étaient pas discriminées en raison de leur état civil (cf. graphique 2.4). Cette thèse explique aussi la discrimination étonnamment prononcée en Suisse des femmes en début de carrière par rapport aux hommes en début de carrière. Manifestement, les jeunes femmes reçoivent parfois un salaire moindre à cause d'une maternité probable (cf. Marti et Bertschy 2013).

### 3.2 Branches féminines et dévalorisation du travail féminin

Les hommes et les femmes ont des préférences et des comportements différents sur le marché du travail (cf. Akerlof et Kranton 2000, Eagly et Karau 2002, Bertrand 2010). Ceux-ci s'expliquent à nouveau par la socialisation, l'adaptation constante aux rôles attribués à l'un et l'autre sexe, mais aussi par le discours dominant. La différence de comportement peut expliquer en partie les différences de salaire. Cela se traduit d'abord dans le choix fait plus fréquemment par les femmes de formations et professions qui vont de pair avec des perspectives salariales et de carrière moindres<sup>5</sup>. Ainsi, dans certaines branches à forte proportion de femmes, le niveau salarial est bas (cf. le graphique 3.2 ci-après)<sup>6</sup>. Les professions et activités choisies plutôt par des femmes

<sup>5</sup> Marti et Bertschy (2013) supposent que cela joue précisément un rôle en Suisse. Chez nous en effet, le choix de la profession est souvent fait très tôt, à l'adolescence. Comme la personnalité est encore peu stabilisée à cette phase de la vie, les adolescent(e)s pourraient plus facilement être influencés par des stéréotypes sexuels.

<sup>6</sup> Le niveau salarial est le plus élevé dans les branches où la part des hommes et celle des femmes est équilibrée. Les branches à prédominance masculine ont habituellement des salaires inférieurs à ceux des branches où la part des hommes et celle des femmes est équilibrée, mais supérieurs à ceux des branches féminines.

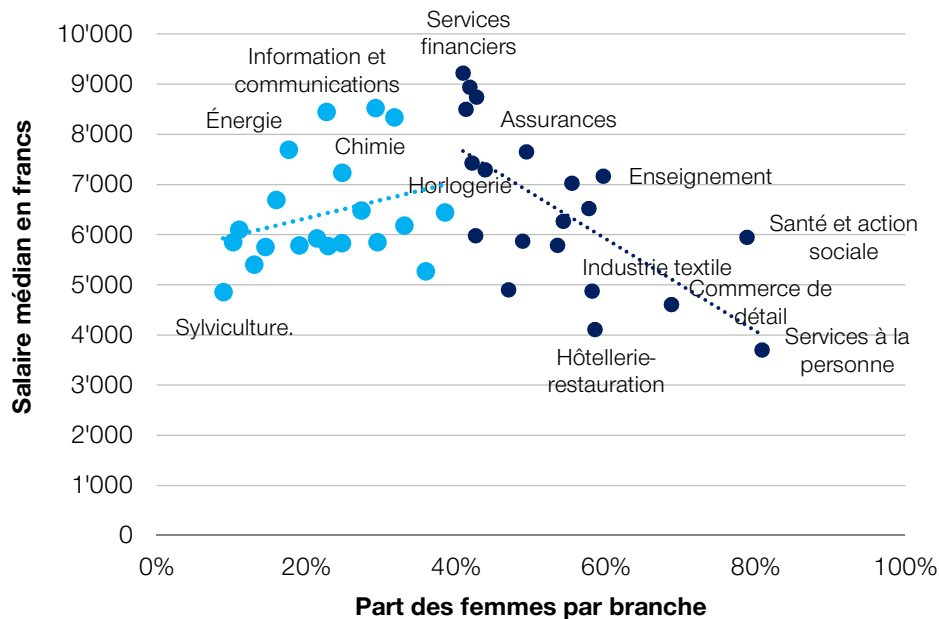
sont également moins bien rémunérées. Une part de la différence de salaire relève ainsi de la surreprésentation des femmes dans des professions et branches où les salaires sont moins bons.

Constater que les femmes travaillent dans des professions et des branches où les salaires sont inférieurs, ce n'est cependant pas dire pourquoi les salaires de ces professions et branches sont inférieurs. Les thèses du capital humain, du monopsonne et de la discrimination statistique déjà évoquées expliquent le niveau salarial inférieur dans ces professions et branches par le grand nombre de femmes moins bien rémunérées à cause de leur capital humain moindre ou de la discrimination que leur font subir les employeurs.

### Graphique 3.2 : Part des femmes et salaire médian

par branche, dans l'économie privée et le secteur public (Confédération), 2010

*Dans les branches où la part des femmes est faible (< 40 %), le salaire médian augmente avec la part des femmes. Dans les branches où elle est moyenne ou élevée (> 40 %), il baisse avec la part des femmes.*



Enquête suisse sur la structure des salaires, OFS

### Offre pléthorique et création de valeur ajoutée plus faible

L'*hypothèse de crowding* (concentration) (Sorensen 1990) justifie par contre les salaires inférieurs des femmes par le choix que font ces dernières. Dans l'ensemble, elles s'intéresseraient à peu de professions différentes et se concentreraient sur peu de postes. Cela aurait pour effet une offre pléthorique et, donc, des salaires de marché inférieurs. Même si les femmes se concentrent fortement sur quelques professions comme dans les services sociaux et à la personne, il n'existe toujours aucune preuve empirique de cette thèse. En outre, elle est contredite par la pénurie de personnel de la santé.

Les approches qui signalent la productivité plus faible, respectivement des bénéfices moins importants, des branches typiquement féminines, expliquent l'existence de salaires inférieurs aussi par le choix du travail. Cart et al (2013) montrent par exemple, dans leur étude des différences de

salaires au Portugal, que les femmes travaillent plutôt dans des entreprises dont les bénéfices sont moindres et reçoivent par conséquent, en plus de leur salaire, des primes inférieures. On ne dispose pas d'étude comparable pour la Suisse. Cependant, le fait que les femmes travaillent, en Suisse aussi, plutôt dans des branches à valeur ajoutée plus faible montre la réalité de ce rapport.

### Dévalorisation

La *thèse de la dévalorisation* dit finalement que le travail féminin n'est pas reconnu ou apprécié dans la même mesure que le travail masculin, raison pour laquelle il est moins bien rémunéré (England 1992, Kilbourne et al. 1994). La cause résiderait dans des préjugés enracinés dans la société, qui apparaissent souvent inconsciemment dans l'appréciation du travail féminin par les hommes et les femmes. On reconnaît par conséquent moins de responsabilités aux activités réalisées surtout par des femmes, comme par exemple celle de pédiatre ; les exigences requises seraient moins estimées et même considérées comme moins importantes que pour les activités réalisées principalement par des hommes, comme celle de chirurgien, même si, objectivement, toutes deux s'équivalent.

L'estimation discriminatoire joue un rôle important précisément parce que l'économie est fortement organisée sur la base d'une répartition des tâches et que seules des informations incomplètes sont à disposition sur les marchés du travail (cf. Sayers 2012). Les deux empêchent de déterminer la productivité effective des travailleurs et travailleuses, voire de la prédire. Elle doit donc toujours être estimée, ce qui ouvre bien sûr tout grand la porte aux jugements discriminatoires.

La thèse de la dévaluation trouve un net soutien d'un point de vue empirique. Mentionnons par exemple Golding et Rouse (2000) qui prouvent que les musiciennes sont plus facilement engagées dans un orchestre si le jury ne peut pas connaître le sexe des candidat(e)s lors de leur audition. Alksnis et al. (2008) montrent comment des activités perçues comme masculines sont, à exigences requises égales, mieux rémunérées. Cette thèse est également confortée par les actions en égalité salariale qui ont abouti et à travers lesquelles des employeurs qui rémunéraient moins le travail effectué surtout par des femmes mais égal à celui des hommes ont été « convaincus » de discrimination salariale. Mentionnons ici un procès qui a eu lieu dans le canton de Zurich en 2001 : ce dernier avait abusivement versé au personnel soignant à majorité féminine des hôpitaux cantonaux un salaire inférieur à celui versé au corps de police à majorité masculine, alors que leur travail était de valeur égale.

### 3.3 Demandes modestes et traitements discriminatoires

La différence de comportement en fonction du sexe n'est pas simplement alléguée en rapport avec le choix de profession et de carrière. L'hypothèse dite « Nice girls don't ask », soit « Les filles bien ne demandent jamais. », (Babcock et Laschever 2003) avance l'argument selon lequel, en raison de leur socialisation, les femmes sont en principe peu exigeantes et moins revendicatrices. Ce qui explique pourquoi leurs demandes en matière de salaire sont plus modestes et le fait qu'elles se satisfont de salaires inférieurs à ceux des hommes. Cela semble être vrai précisément lorsque l'employeur ne demande pas explicitement des négociations salariales (Leibbrandt et List 2012). Pour confirmation de cette thèse, on peut aussi citer l'enquête de Lalive et Stutzer (2010). Ces auteurs montrent que, pour la Suisse, les différences de salaires sont d'autant plus grandes que les normes sexuelles sont plus conservatrices dans les communes, une réalité qu'ils

mesurent à l'aune de l'acceptation en votation de l'article sur l'égalité des sexes en 1981. L'existence de normes conservatrices dominantes conduirait les femmes à non seulement accepter une répartition traditionnelle des tâches ménagères, avec toutes les conséquences négatives qui en découlent, mais aussi à se contenter de salaires inférieurs<sup>7</sup>.

Les demandes salariales plus modestes des femmes n'expliquent cependant par tout. Notre société (surtout ses hommes) accepte moins bien les femmes revendicatrices. Une attitude trop revendicatrice est en principe désapprouvée et peut même s'avérer contreproductive pour les femmes lors de négociations salariales (Eagly et Karau 2002, Bowels et al. 2007). Cela signifie finalement que celles-ci ne peuvent pas négocier les mêmes salaires que les hommes, même si elles se présentent aux négociations avec autant d'assurance que ces derniers.

Ces demandes plus modestes et l'inégalité de traitement influencent également la promotion professionnelle. Blackby et al. (2005) le montrent avec l'exemple d'économistes femmes de formation universitaire qui, à qualifications égales et lorsqu'on leur propose un autre travail, sont non seulement moins bien rémunérées que les hommes, mais moins fréquemment promues. Ces barrières sociales dans la promotion pourraient de nouveau avoir des effets négatifs sur la décision des femmes d'investir dans leur propre capital humain, ce qui accroîtrait encore plus les différences de salaire (Tharenou 2012).

Néanmoins, l'effet du comportement lors des négociations salariales ne doit pas être surestimé. Card et al. (2013) estiment en effet qu'il représente par exemple pour le Portugal entre 10 et 15 % de la différence de salaire et Manning et Swaffield (2008) arrivent à un ordre de grandeur approchant pour la Grande-Bretagne.

### 3.4 Préférences sexistes et organisation sexuée

Une autre série d'approches impute les différences de salaire au fait que les femmes ne sont simplement pas acceptées comme des égales et par conséquent moins souvent engagées ou promues. Selon la thèse de « *Taste-For-Discrimination* » (goût pour la discrimination) de Becker (1957), les femmes seraient moins souvent engagées parce que les cadres et les collaborateurs ne travaillent pas volontiers avec elles, ou parce que les client(e)s ne souhaitent pas être en contact avec elles. C'est pourquoi le travail féminin serait moins demandé et les salaires des femmes plus bas.

Les thèses de la *fermeture sociale* (Kanter 1977), respectivement du *népotisme* (Goldberg 1982) développent une argumentation semblable. Selon elles, les femmes sont exclues des emplois bien rémunérés parce qu'en cas de promotion, leurs supérieurs masculins leur préfèrent d'autres hommes. Cette attitude s'explique par des préférences « homosociales » à travers lesquelles tant les hommes que les femmes préfèrent avoir des relations sociales avec des personnes du même sexe (Lipman-Blumen 1976). Comme les hommes en position de cadres sont surreprésentés et que leurs réseaux contiennent plutôt des hommes que des femmes, ces dernières sont discriminées aux plans de l'embauche et de la promotion.

Il apparaît en effet, par exemple en France, que les hommes préfèrent les lettres de candidatures des hommes à celles des femmes (Béhaghel et al 2011). Hultin et Szulkin (2003) montrent que,

<sup>7</sup> Les normes sont aussi influencées par la présence de structures d'accueil extrafamilial des enfants (cf. Fagnani 2002). Ces structures peuvent en outre élargir la marge de manœuvre des femmes lorsque celles-ci négocient leur salaire. Comme elles sont plus souvent absentes des communes campagnardes et conservatrices, on doit à tout le moins imputer à cet aspect une partie de l'effet observé.

pour la Suède, les différences de salaire sont plus grandes dans les entreprises où l'on trouve moins de femmes dans des positions hiérarchiques supérieures. La thèse est aussi confortée par le fait que les entreprises dirigées par des femmes (au moins aux États-Unis) occupent plus de femmes que celles dirigées par des hommes (Reskin et al. 1999).

### **L'organisation sexuée et discriminatoire des entreprises**

Les différences de salaire peuvent aussi provenir de l'*organisation discriminatoire de l'entreprise* (Acker 1990 et 2005). On le constate lorsqu'à cause de structures, de processus et de conceptions de l'entreprise désavantageux pour les femmes, hommes et femmes ont des tâches et des postes différents. C'est par exemple le cas quand les systèmes salariaux et d'évaluation bétonnent des préjugés et le peu d'estime accordé au travail féminin. Les pratiques des entreprises en matière de promotion et d'évaluation peuvent aussi avoir une incidence discriminatoire si elles s'orientent par exemple sur le modèle du travailleur à plein temps exempt d'obligations extérieures et pouvant se consacrer entièrement à son travail. Les femmes ne peuvent souvent que difficilement correspondre à cet idéal, car elles doivent assumer la majorité du travail familial et ménager. Conséquence : leurs salaires sont inférieurs et elles bénéficient moins de promotions.

Landers et al. (1996) le montrent avec l'exemple des cabinets américains d'avocats. Leur analyse permet de montrer que les critères de promotion, comme des temps de présence longs, sont plutôt remplis par des hommes et se répercutent sous la forme de différences de salaire. Un autre exemple est celui du système de titularisation appliqué dans les universités américaines (Ginther et Kahn 2004). Ce système est organisé en fonction de scientifiques qui se vouent exclusivement à des activités académiques. Les femmes, qui correspondent moins à cet idéal, sont donc défavorisées. En Suisse aussi, l'organisation de certaines entreprises est discriminatoire. Lafranconi (2014) le montre de manière exemplaire avec une entreprise industrielle de taille moyenne où, en raison d'une pratique de recrutement sexuée, ainsi que la dévalorisation des postes à temps partiel, les femmes sont moins bien rémunérées et ont moins de possibilité d'avancement que les hommes. Rütter et al. (2013) montrent en plus comment la surévaluation des compétences attribuées aux hommes, une structure d'entreprise « masculine » et une culture en matière de présence au travail difficilement conciliable avec le travail familial dans les entreprises industrielles suisses sont, pour les femmes, autant d'obstacles à une carrière. Finalement, la plus forte discrimination dans les grandes entreprises (cf. graphique 2.3) peut être interprétée comme signalant une organisation sexuée. En effet, les grandes entreprises offrent, avec leur organisation plus complexe, plus de possibilités aux systèmes salariaux et aux pratiques d'embauche et de promotion d'avoir un effet discriminatoire.

Les préjugés discriminatoires, tels qu'ils se cachent derrière des organisations sexuées, peuvent finalement aussi expliquer pourquoi les femmes doivent subir des pertes de salaire en cas de mariage, alors que les hommes gagnent plus. Outre la discrimination statistique – les femmes se voient accorder un salaire plus bas à cause de la probabilité de devenir mère –, les rôles attribués aux hommes et aux femmes et, ainsi, les besoins supposés des hommes et femmes mariés expliquent aussi les différences de salaire. En se mariant, les hommes deviennent, comme le conçoit la société, des « soutiens de famille », alors que les femmes seraient « choyées » par leurs maris. Le besoin de toucher un salaire plus élevé pourrait par conséquent être reconnu aux premiers, quand un besoin même moindre pourrait l'être pour celles-ci.

## 4 Comment les acteurs politiques et les institutions réduisent les différences de salaire

Indépendamment des causes à proprement parler des différences de salaire, certaines mesures et institutions politiques sont aptes à influencer celles-ci. Ces mesures se trouvent avant tout dans la régulation du marché du travail et de la législation anti-discrimination.

### 4.1 Syndicats, CCT et régulation du marché du travail

Les institutions du marché du travail qui réduisent de manière générale l'inégalité de salaire diminuent aussi les différences de salaire entre les sexes. Ainsi, dans les pays à grande couverture conventionnelle, c'est-à-dire par CCT, ces différences sont moindres (Blau et Kahn 2003, Daly et al. 2006, Hayter et Weinberg 2011). Antonczyk et al. (2010) montrent par exemple aussi qu'elles seraient plus petites aujourd'hui en Allemagne si la couverture conventionnelle n'y avait pas reculé ces dernières années. Dans les pays qui ont un salaire minimum (Dolado et al. 1996, Blau et Kahn 2003, Daly et al. 2006), et des syndicats plus forts (Doiron et Ridell 1994, Aidt et Tzannatos 2002 : 49 sq., Blau et Kahn 2003, OCDE 2012 : 173) les différences de salaire sont également moindres. Le cas de la Grande-Bretagne est exemplaire. En 1998, ce pays a introduit un salaire minimum national qui, pour les hommes et femmes aux salaires les plus bas, a entraîné une diminution de moitié de leurs différences de salaire (Metclaf 2007, Low Page Commission 2014).

Le niveau de centralisation des négociations salariales collectives peut aussi influencer les différences de salaire. Felgueroso et al. (2008) ont découvert dans les entreprises espagnoles ayant leurs propres contrats qu'il y avait moins de discrimination dans la partie supérieure de la répartition des salaires et donc un effet de plafond de verre moindre. Par contre, les contrats centralisés ou régionaux paraissent réduire la discrimination pour les personnes à bas salaires. Les auteurs expliquent cela par le fait que, lorsqu'il s'agit de contrats négociés avec des grandes entreprises, les syndicats peuvent plus influencer la fixation de l'ensemble des salaires. Avec les contrats centralisés, qui concernent aussi des petites entreprises, comme ils seraient moins présents au niveau de l'entreprise, leur influence sur la fixation des salaires élevés serait de ce fait moindre.

Le versement de bonus influe aussi sur les différences de salaire (de la Rica et al 2010, cf. aussi le graphique 2.1). Il octroie aux cadres majoritairement masculins une compétence décisionnelle plus grande concernant la masse salariale que ce ne serait le cas avec des salaires fixes. (cf. Lampart et Gallusser 2013). De plus, les décisions qu'ils prennent ne sont pas neutres et désavantagent souvent les femmes. C'est aussi le cas lorsque les critères appliqués à l'attribution de bonus reposent sur une base objective. Madden (2012) montre par exemple que bien que le versement de bonus dans les sociétés américaines de courtage dépende en toute transparence des résultats, les cadres masculins attribuent aux femmes une clientèle moins intéressante.

Enfin, Estevez-Abe (2005) signale que l'importance du perfectionnement professionnel dans les entreprises tel qu'on le trouve surtout dans les économies de marchés coordonnés comme la Suisse peut accentuer les différences de salaire. Elle explique cela par la discrimination statistique des femmes, qui serait d'autant plus forte que l'entreprise investit dans la formation continue de son personnel.

## 4.2 Congé parental<sup>8</sup> et structures d'accueil des enfants

Les mesures politiques, comme la mise à disposition de structures d'accueil de jour des enfants ou d'accueil parascolaire influencent les différences de salaire. Arulampalam et al. (2007) signalent qu'elles peuvent plutôt réduire les différences de salaire dans la partie inférieure de la répartition des salaires et plutôt les creuser dans la partie supérieure. Leur explication est que les programmes peuvent certes, d'une part, permettre aux femmes ayant une formation basse ou moyenne de moins renoncer à leur activité professionnelle et garder au plan salarial le contact avec les hommes de formation égale, mais que, d'autre part, elles incitent plus les femmes dotées de bonnes qualifications à fonder une famille ; ce qui, malgré une meilleure conciliation travail-famille, fait obstacle à leur carrière professionnelle, l'effet de plafond de verre s'en trouvant alors renforcé. L'OCDE (2012 : 172, 203) et Lequien (2012) développent des arguments semblables. Selon eux, un congé de maternité trop long entraîne des pertes de salaire pour les femmes. Mais cette relation a des limites. En effet, les femmes qui ne réduisent par leur temps de travail après un congé de maternité, restent au même échelon hiérarchique et ne changent pas d'employeur n'ont en principe pas à subir de pertes de salaire (Felfe 2012).

La prise en charge extrafamiliale publique des enfants peut, précisément lorsqu'elle est liée à un lieu déterminé, restreindre la mobilité des femmes et contribuer à ce qu'elles soient en face d'un choix d'employeurs limité, ce qui a une incidence négative sur leur salaire (Barth et Dale-Olsen 2008). Parallèlement, l'accueil extrafamilial des enfants permet aux femmes de continuer à exercer une activité lucrative, ce qui diminue les différences de salaire. En fin de compte, le deuxième effet est prépondérant. Si un plus grand nombre d'enfants est pris en charge dans un pays par une structure extrafamiliale, les différences de salaire sont moindres (OCDE 2012 : 172). Cependant, les coûts de cette prise en charge ne doivent pas être trop élevés. De fait, plus ils le sont, moins les femmes travaillent à plein temps, ce qui accroît à son tour les différences de salaire (OCDE 2012 : 163). C'est un problème surtout en Suisse. Dans aucun autre pays de l'OCDE, les coûts de prise en charge extrafamiliale des enfants sont aussi élevés que chez nous (ibid. : 211). En outre, toujours trop peu de places d'accueil extrafamilial des enfants sont mises à disposition dans notre pays (OECD 2013 : 108). Tant les coûts élevés que l'offre limitée de structures d'accueil sont les conséquences directes d'un financement public faible dans ce domaine en comparaison internationale (ibid.).

## 4.3 Des lois anti-discrimination

Le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est garanti au plan juridique et formel dans pratiquement tout le monde. Seuls 13 États n'ont pas ratifié la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. La convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) a été signée par presque tous les États de la planète, et en 1997 par la Suisse.

---

<sup>8</sup> En allemand, « Elternzeit » (« temps parental ») est en concurrence avec « Elternurlaub ». Cette dernière formulation est cependant préférée par l'Office fédéral des assurances sociales, car elle implique selon lui clairement une interruption momentanée de l'activité professionnelle. Par contre, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales préfère s'inspirer de la réglementation allemande et recommande « Elternzeit » (« temps parental »), estimant que cette terminologie convient mieux que celle de congé parental pour désigner la garde des enfants par la famille et évite de confondre le congé parental avec des vacances. Le français (en Suisse) en reste à congé parental. (Ndt).

Dans notre pays, l'égalité des salaires entre hommes et femmes est en outre stipulée dans la Constitution fédérale. Et la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) offre à celles-ci un ensemble d'instruments juridiques pour tenter des actions en discrimination salariale. Des lois semblables existent dans de nombreux de pays, certaines vont plus loin que la loi suisse. Schär Moser et Strub (2011) proposent une vue d'ensemble détaillée de la situation juridique européenne et canadienne, et Foubert (20) décrit les mesures appliquées dans les États membres de l'Union européenne (UE.).

Ces mesures ont en commun le fait de ne pas être parvenues jusque-là à éliminer la discrimination salariale. Et des mesures plus substantielles ne l'ont pas non plus réduite dans une mesure importante (cf. Baker et Fortin 2004, Gunderson 2006 et Singh et Peng 2010 pour le Canada). On peut cependant distinguer des méthodes plus ou moins fructueuses. Chicha (2005) cite trois modèles qui se différencient par la mesure dans laquelle ils ont standardisé le processus de détermination de la discrimination salariale et par la contrainte qu'ils font aux entreprises de contrôler leurs systèmes salariaux sous l'angle de la discrimination. Il n'est pas étonnant que les instruments les plus efficaces soient ceux qui prévoient des procédures de standardisation très développées et des contrôles obligatoires comme en Suède ou au Québec. Face à eux, on trouve le modèle français ou suisse, qui se caractérise par des contrôles étatiques faibles accompagnés de compétences minimales et de faible portée<sup>9</sup>. Les mesures contre la discrimination sont surtout prises suite à des actions individuelles intentées par des personnes concernées – dans le cas de la Suisse – ou à des actions d'organisations intentées par des syndicats. Mais comme, malgré le renversement facilité du fardeau de la preuve et la qualité pour agir des organisations, elle est semée de grosses embûches et commence toujours à partir d'un cas individuel, la voie judiciaire n'est pas en mesure de supprimer systématiquement les discriminations (cf. Stutz et al. 2005, Imboden et Michel 2012).

Müller et al. (2013) arrivent à une conclusion semblable dans leur évaluation des autorités publiques antidiscriminatoires suédoises, ontariennes et autrichiennes. L'efficacité la plus grande est reconnue à la Suède et à l'Ontario, parce que leurs autorités ont la compétence de contrôler de manière proactive les systèmes salariaux des entreprises sous l'angle de la discrimination, de contraindre les entreprises fautives à adapter ces derniers et de prononcer des sanctions.

Ainsi, les législations contre la discrimination salariale ont le plus d'efficacité lorsqu'elles ne se limitent pas à la seule qualité individuelle pour agir, mais prévoient aussi un organe pouvant contrôler une entreprise et éventuellement exiger d'elle qu'elle corrige son système salarial. De plus, il est essentiel que ces organes de contrôle disposent de suffisamment de compétences et de ressources en personnel ainsi que financières (Schär Moser et Strub 2011, Müller et al. 2013).

#### **4.4 Autres mesures**

Outre les lois anti-discrimination au sens strict du terme, il existe d'autres mesures légales pour réduire les différences de salaire entre les sexes. L'une d'entre elles est l'obligation faite aux pouvoirs publics de n'adjuger de mandats qu'à des entreprises dont les systèmes salariaux ne sont pas discriminatoires. En Suisse, les soumissionnaires sont contrôlés par sondage. Même si certains manquements peuvent être découverts, cet instrument n'est cependant pas en mesure de combattre systématiquement la discrimination.

---

<sup>9</sup> En Suisse, les entreprises ne sont tenues de prouver que leurs systèmes salariaux ne sont pas discriminatoires que dans le cadre des marchés publics. Les preuves apportées ne sont que rarement contrôlées.

De plus, plusieurs pays fixent, ou vont le faire, des quotas de femmes pour les conseils d'administrations et les directions d'entreprise. C'est par exemple le cas dans l'UE, dont la Commission veut prescrire d'ici 2020 aux entreprises cotées en bourse au moins 40 % de sièges des conseils d'administration réservés aux femmes (Rigassi et Büsser 2014). Comme la plupart des quotas ne sont en vigueur que depuis peu et que des délais transitoires courent toujours, il n'est pas possible d'émettre une opinion définitive sur leur efficacité dans la réduction de l'inégalité salariale ni sur leur incidence économique (ibid.). En Norvège, premier pays à avoir introduit, en 2003, des quotas contraignants de 40 %, on a constaté qu'ils ont été respectés et qu'aujourd'hui, on trouve plus de femmes à la tête d'entreprises. Les décideurs restent toutefois d'abord des hommes dans ce pays.

À côté des réglementations légales, il y a aussi les efforts déployés pour réaliser sans contrainte l'égalité salariale. L'un d'eux est le *Dialogue sur l'égalité des salaires* en Suisse. Mais il y a lieu de considérer qu'il a été largement inefficace, car seul un petit nombre d'entreprises y a participé.

Au-delà des négociations salariales et conventionnelles (de CCT), les syndicats peuvent imposer l'égalité salariale au moyen de plaintes déposées sur la base de l'actuelle loi sur l'égalité (Fuchs 2010). Cela permet d'obtenir des rattrapages de salaire pour les femmes discriminées et d'apporter ainsi un progrès matériel immédiat dans des cas individuels. Les actions intentées peuvent, par leur effet sur l'opinion publique, créer simultanément une pression de la société et mettre l'égalité salariale à l'ordre du jour politique.

Finalement, de nombreux pays organisent des campagnes de sensibilisation qui, d'une part, thématisent la question de l'inégalité salariale et, de l'autre, remettent en cause les rôles couramment dévolus aux hommes et aux femmes. (cf. Schär Moser et Strub 2011). Un exemple nous est donné en Suisse par le « Futur en tous genres », journée lors de laquelle les filles ou les fils accompagnent leurs pères, respectivement leurs mères, au travail, afin d'être mis au contact de champs professionnels concernant traditionnellement l'autre sexe. Un autre exemple est celui de l'« Equal Pay Day », journée lors de laquelle la discrimination salariale toujours présente est thématisée. Il n'est pas possible de mesurer l'influence de ces campagnes, précisément aussi parce que leurs effets sont plutôt à long terme.

## 5 Que faire pour l'égalité salariale ?

La grande majorité du travail familial et ménager non payé assumé par les femmes ainsi que les normes, représentations et structures discriminatoires sont les causes de l'inégalité salariale. Elles ont pour effet que les employeurs peuvent exercer une pression forte sur les salaires des femmes, qu'une moindre valeur est accordée au travail féminin et que les femmes sont arbitrairement moins bien traitées à l'embauche, lors des négociations salariales et de promotions.

Les différences de salaire ne sont cependant pas gravées dans le marbre. On peut les combattre avec des mesures politiques et le travail syndical. Ci-après, nous discuterons de ce qui peut être fait pour l'égalité salariale entre les sexes.

## 5.1 Davantage de protection des salaires grâce à davantage de CCT et un salaire minimum national

Les bas salaires des branches et professions « typiquement » féminines, mais aussi la discrimination salariale dans les entreprises découlent pour l'essentiel de la position de force des employeurs par rapport aux femmes. Les entreprises sont en mesure de faire plus pression sur les salaires des femmes et de s'enrichir ainsi à leur dépens. Parallèlement, les systèmes salariaux individualisés et les bonus offrent une plus grande marge de manœuvre aux cadres, où prédominent les hommes, pour aménager les salaires à leur avantage et au désavantage des femmes.

Les CCT et les salaires minimums posent des limites au pouvoir des employeurs et des managers. Ils combattent la discrimination salariale et comblent les écarts de salaire entre les sexes. Voici ce dont nous avons par conséquent besoin :

- Il faut **davantage de CCT étendues (déclarées de force obligatoire) prévoyant des salaires minimums**. C'est précisément ce dont nous avons besoin dans les branches féminines comme le commerce de détail. Les CCT doivent pouvoir être étendues plus facilement grâce à la suppression du quorum des employeurs. (cf. Lampart et Kopp 2013). Ainsi, les partenaires « antisociaux » fanatiques ne pourront plus faire échec aux CCT et à la lutte contre la discrimination salariale.
- Les partenaires sociaux doivent, lors des négociations salariales et conventionnelles, fixer des **systèmes salariaux non discriminatoires** et les **contrôler à intervalles réguliers**. Lors des négociations conventionnelles, il faut édicter des mesures destinées à éliminer la discrimination à l'emploi.
- Il faut **davantage de hausses générales de salaire au lieu de hausses individuelles et davantage de salaires fixes au lieu de composantes du salaire variables**. Les hausses générales de salaire et les salaires fixes restreignent la marge de manœuvre des cadres dans la fixation des salaires.
- Il faut **un salaire minimum national de 22 francs de l'heure**. Le salaire de plus de 220 000 femmes en Suisse serait ainsi relevé, ce qui serait un pas important vers l'égalité salariale.

## 5.2 Lutter contre la discrimination salariale à l'aide de contrôles efficaces et de transparence

Une part importante de l'actuelle discrimination salariale est imputable aux systèmes salariaux qui, pour un travail de valeur égale, prévoient des salaires inférieurs pour les femmes. C'est pourquoi il faut contraindre les entreprises à rendre leurs systèmes salariaux non discriminatoires.

L'USS et en particulier sa Commission féminine s'engagent depuis longtemps pour cet objectif. C'est aussi le cas des fédérations de l'USS qui ont intenté des actions en discrimination salariale. Parallèlement, l'USS a présenté des propositions concrètes pour aménager les systèmes salariaux de manière non discriminatoire (cf. Aebischer et Imboden 2005, Schär Moser 2009).

Les efforts déployés à ce jour pour mettre fin à la discrimination salariale ont malheureusement échoué. La loi sur l'égalité en vigueur ne connaît ici qu'une procédure par cas individuel et ne résout pas systématiquement le problème. Le Dialogue sur l'égalité des salaires a, pour sa part, échoué parce qu'il reposait sur la seule volonté des employeurs.

La lutte contre la discrimination salariale dans les entreprises ne doit par conséquent plus reposer sur une telle base et se limiter à des cas individuels. Nous avons besoin de mesures efficaces au niveau légal, soit :

- **des contrôles sur tout le territoire,**
- **davantage de transparence,**
- **une autorité dotée de compétences d'intervention.**

### 5.3 Encourager la répartition égale du travail rémunéré et du travail non rémunéré

L'importante charge que représente le travail familial, ménager et de soins supportée de manière inégale par les femmes est la principale cause des différences de salaire. D'une part, les femmes peuvent de fait moins accumuler d'expérience professionnelle et voient leur carrière professionnelle limitée. D'autre part, cette charge restreint leur marge de négociation ; les employeurs en profitent et exercent une pression renforcée sur les salaires des femmes.

C'est pourquoi la répartition du travail entre les sexes doit être équilibrée (cf. les revendications du Congrès des femmes de l'USS de 2009 dans Werder 2010). De plus, l'activité professionnelle rémunérée et le travail ménager, familial et de soins non payé doivent être mieux conciliables, tant pour les hommes que pour les femmes.

- **Davantage de structures d'accueil de jour des enfants abordables et d'institutions pour les personnes dépendantes de soins :** ces structures et institutions permettent aux femmes ayant des tâches de prise en charge d'exercer plus facilement une activité lucrative. Parallèlement, elles sont aptes à rééquilibrer la répartition du travail entre femmes et hommes. Grâce aux structures d'accueil extrafamilial des enfants, le fait que des mères exercent une activité lucrative va encore plus de soi et les hommes peuvent être incités à assumer plus de responsabilités dans l'éducation des enfants (cf. aussi Fagnani 2002).
- **Congé parental payé :** un congé parental payé pour les mères et les pères pourra, premièrement, assurer que les femmes ne seront pas les seules à prendre un congé après la naissance d'un enfant. Deuxièmement, il permettra aux pères une interruption de leur activité professionnelle financièrement compensée. Ceux-ci pourront ainsi consacrer plus facilement du temps à leurs enfants et assumeront donc ultérieurement plus facilement des responsabilités dans leur prise en charge. Le congé parental permet en outre aux femmes de réintégrer plus aisément le monde du travail.
- **Des horaires plus courts et planifiables :** avec des horaires plus courts et planifiables sur le long terme, les femmes et les hommes peuvent mieux concilier famille et profession. De tels horaires peuvent de ce fait inciter les hommes à travailler plus pour leur famille et aident plus les femmes à rester dans la vie professionnelle.
- **Revalorisation du travail de prise en charge :** Le travail de prise en charge, nécessaire dans notre société, et souvent non rémunéré doit être revalorisé dans la société.

### 5.4 Une représentation juste des femmes à tous les échelons

Pour des raisons discriminatoires, les femmes font moins l'objet de promotion de la part de leurs supérieurs masculins, ce qui explique pourquoi elles sont sous-représentées dans les positions

dirigeantes. En même temps, elles sont plus nombreuses dans les professions mal rémunérées. Cette ségrégation est responsable, dans une mesure déterminante, de la part « explicable » des différences de salaire.

Les mesures suivantes doivent être prises pour contrer cette ségrégation :

- **Promotion et quotas en fonction du sexe** : à tous les échelons des autorités et des entreprises de droit public, le sexe actuellement sous-représenté doit être promu de manière ciblée. Il faut fixer des quotas par sexe pour tous les échelons hiérarchiques. Il faut introduire des quotas légaux pour les instances dirigeantes opérationnelles et stratégiques des grandes entreprises privées.
- **Culture d'entreprise non discriminatoire** : nombre d'entreprises doivent modifier concrètement leur culture d'entreprise pour que les femmes aient les mêmes chances de carrière que les hommes. Les entreprises doivent renoncer à surévaluer les compétences principalement attribuées aux hommes et à prendre en compte pour critères de promotion des temps de présence trop longs, ainsi que mettre fin au comportement qu'ont les employé(e)s entre eux et qui excluent les femmes.
- **Formation non sexiste** : le système suisse de formation – du jardin d'enfants aux hautes écoles – doit amener dès le plus jeune âge les garçons et les filles à remettre en question les rôles attribués traditionnellement aux sexes. Pour cela, il faut des programmes et un matériel d'enseignement non sexistes, des enseignant(e)s sensibilisés aux questions des rôles attribués aux sexes et une représentation équitable du corps enseignant masculin et féminin à tous les niveaux de la formation.
- **Orientation professionnelle et en formation non sexiste** : les filières professionnelles et de formation doivent être présentées aux enfants et aux jeunes de manière non sexiste. Cela suppose notamment des campagnes ciblées sur le sexe sous-représenté dans divers domaines professionnels et de formation.

## 5.5 Il faut davantage thématiser la discrimination

Tant qu'elles seront acceptées tacitement par la société, la répartition inégale du travail non rémunéré, la dévalorisation du travail féminin et les pratiques discriminatoires des entreprises favoriseront les inégalités de salaire. Pour qu'il y ait égalité des salaires, il faut davantage thématiser la discrimination afin que l'on en soit plus conscient et qu'elle soit proscrite au quotidien. Pour cela, il faut

- **des campagnes contre la discrimination** : on doit poursuivre régulièrement la sensibilisation aux différences de salaire et à la répartition inégale du travail non rémunéré par le biais de campagnes publiques d'information ;
- **des plaintes devant les tribunaux qui frappent l'opinion publique** : en déposant des plaintes pour discrimination salariale et contre des systèmes salariaux discriminatoires selon la loi actuelle sur l'égalité, on peut, d'une part, obtenir des améliorations matérielles pour les femmes lésées et, de l'autre, aborder publiquement dans chaque cas la question de l'égalité salariale et de la discrimination ;
- **sensibiliser les entreprises** : celles-ci doivent être rendues encore plus attentives aux systèmes salariaux, aux processus et structures discriminatoires. À cet effet, elles doivent continuer à recevoir une aide et à en faire usage.

## 6 Bibliographie

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Aebischer, C. & Imboden, N. (2005). Le travail est fait, le salaire est au rabais – égalité des salaires maintenant ! Guide pour la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans l'entreprise et dans la branche. Berne : USS.
- Aidt, T. & Tzannatos, Z. (2002). Unions and collective bargaining : Economic effects in a global environment. Washington D.C. : World Bank.
- Aisenbrey, S., & Brückner, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Alksnis, C., Desmarais, S., & Curtis, J. (2008). Workforce Segregation and the Gender Wage Gap : Is "Women's" Work Valued as Highly as "Men's"? 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1416-1441.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 17(5), 835-847.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 163-186.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). Women don't ask. *Princeton : Princeton University Press*.
- Barth, E., & Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16(5), 589-597.
- Baker, M., & Fortin, N. M. (2004). Comparable worth in a decentralized labour market : the case of Ontario. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 37(4), 850-878.
- Becker, G.S. (1957). The Economics of Discrimination. *Chicago : University of Chicago Press*.
- Blackaby, D., Booth, A. L., & Frank, J. (2005). Outside Offers And The Gender Pay Gap : Empirical Evidence From the UK Academic Labour Market. *The Economic Journal*, 115(501), F81-F107.
- Blau, F., & Kahn, L. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.
- Bonjour, D., & Gerfin, M. (2001). The unequal distribution of unequal pay—An empirical analysis of the gender wage gap in Switzerland. *Empirical Economics*, 26(2), 407-427.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations : Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.

- Behaghel, L., Crépon, B., & Le Barbanchon, T. (2011). Évaluation de l'impact du CV anonyme. Rapport d'évaluation pour Pôle Emploi, document de travail, 2011.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of labor economics*, 4, 1543-1590.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2013). Bargaining and the Gender Wage Gap : A Direct Assessment. *IZA Discussion Paper* No. 7592.
- Chicha, M. T. (2006). A comparative analysis of promoting pay equity : models and impacts. *ILO Working Paper* 49.
- Daly, A., Meng, X., Kawaguchi, A., & Mumford, K. (2006). The Gender Wage Gap in Four Countries. *Economic Record*, 82(257), 165-176.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2008). Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, 21(3), 751-776.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Vegas, R. (2010). Performance pay and the gender wage gap : evidence from Spain. *IZA Discussion Paper* No. 5032.
- Doiron, D. J., & Riddell, W. C. (1994). The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada. *Journal of Human Resources*, 29(2).
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., & Keen, M. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic policy*, 319-372.
- Donzé, L. (2013). Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Université de Fribourg  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5189>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- England, P. (1992). *Comparable worth : Theories and evidence*. Transaction Publishers.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets : The role of motherhood and segregation. *Social Politics : International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.
- Estevez-Abe, M. (2005). Gender bias in skills and social policies : the varieties of capitalism perspective on sex segregation. *Social Politics : International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 180-215.
- Fagnani, J. (2002). Why do French women have more children than German women? Family policies and attitudes towards child care outside the home. *Community, Work & Family*, 5(1), 103-119.
- Felfe, C. (2012), "The Motherhood Wage Gap : What About Job Amenities?", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 59-67.
- Felgueroso, F., Pérez-Villadóniga, M. J., & Prieto-Rodríguez, J. U. A. N. (2008). The Effect of The Collective Bargaining Level on the Gender Wage Gap : Evidence From Spain. *The Manchester School*, 76(3), 301-319.
- Flückiger, Y. & Ramirez, J. (2000). Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires de la LSE 1994 et 1996. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Foubert, P. (2010). L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique, Commission européenne

- Fuchs, G. (2010). Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden verschiedene Wege zur Lohngleichheit? *Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- Freivogel, E. (2009) : 2. Abschnitt : Gleichstellung im Erwerbsleben. In : Kaufmann, C & Steiger-Sackmann, S. (Hrsg.) : Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. *Schriftreihe Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Basel : Helbling Lichtenhahn.*
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2006). Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001. *National Bureau of Economic Research Working Paper* No. 12691.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality : The Impact of " Blind" Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Goldberg, M. S. (1982). Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials. *The quarterly journal of economics*, 97(2), 307-319.
- Gunderson, M. (2006). Viewpoint : Male-female wage differentials : how can that be?. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, 39(1), 1-21.
- Harkness, S., & Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay : evidence from seven industrialized countries. *Research in Labor Economics*, 22, 369-413.
- Hayter, S., & Weinberg, B. (2011). Mind the gap : Collective bargaining and wage inequality. In : Hayter, S. (Hrsg.). *The role of collective bargaining in the global economy : Negotiating for social justice*. Edward Elgar Publishing :136-186.
- Hinz, T., & Gartner, H. (2005). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *Zeitschrift für Soziologie*, 34(1), 22-39.
- Hirsch, B., Schank, T., & Schnabel, C. (2010). Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap : An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 291-330.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (2003). Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143-159.
- Imboden, N. & Michel, C. (2012). Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz. *Femina Politica* (2).
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic books (Vol. 5049).
- Kilbourne, B., England, P., & Beron, K. (1994). Effects of individual, occupational, and industrial characteristics on earnings : Intersections of race and gender. *Social Forces*, 72(4), 1149-1176.
- Lalive, R., & Stutzer, A. (2010). Approval of equal rights and gender differences in well-being. *Journal of Population Economics*, 23(3), 933-962.
- Lampart, D. & Gallusser, D. (2013) : Boni und wachsende Lohnschere. Wie Manager und Spitzenverdiener von der Individualisierung der Löhne profitieren. *Dossier de l'USS* N° 97.
- Lampart, D. & Kopp, D. (2013) : Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. *Dossier de l'USS* N° 95.
- Landers, R. M., Rebitzer, J. B., & Taylor, L. J. (1996). Rat race redux : Adverse selection in the determination of work hours in law firms. *The American Economic Review*, 329-348.
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1990). Male-female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8(1), S106-23.

- Leibbrandt, A., & List, J. A. (2012). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment. *National Bureau of Economic Research Working Paper No.* 18511.
- Lequien, L. (2012). Parental leave duration and wages : a structural approach. *Centre de Recherche en Economie et Statistique.*
- Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a homosocial theory of sex roles : An explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs, 1*(3), 15-31.
- Madden, J. F. (2012). Performance-Support Bias and the Gender Pay Gap among Stockbrokers. *Gender & Society, 26*(3), 488-518.
- Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal, 118*(530), 983-1024.
- Marti, M. & Bertschy, K. (2013). BELODIS - Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Zusammenfassung der Projektergebnisse. *Fonds national suisse de la recherche scientifique FNS 60.*
- Meyersson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US. *The Scandinavian Journal of Economics, 103*(4), 559-583.
- Low Pay Commission (2014). *National Minimum Wage : Low Pay Commission 2014.* UK Government.
- Metcalf, D. (2008). Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment? *Journal of Industrial Relations, 50*(3), 489-512.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital : Earnings of Women. *The Journal of Political Economy, S76-S108.*
- Müller, F., Itin, A., Schwenkel, C., Wyttenbach J, & Ritz A. al. (2013) : Instruments étatiques de contrôle et de mise en application permettant de réaliser l'égalité des salaires. *Rapport établi à l'intention de l'Office fédéral de la justice (OFJ) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femme et hommes (BFEG)*
- Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève (2013). Auswertungen der Lohnstrukturhebung BFS im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.
- OCDE (2012). Publication sur la Parité – Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir, Éditions OCDE
- OCDE (2013) Études économiques de l'OCDE : Suisse 2011, Éditions OCDE
- Office fédéral de la statistique (2013). *La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2011.* Neuchâtel
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection : a human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics, 63*, 60-69.
- Polachek, S.W. (2004). How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed. *IZA Discussion Paper No.* 1102.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E., & Olsen, K. M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap : The case of Norway. *European Sociological Review, 13*(2), 199-213.
- Ransom, M. R., & Oaxaca, R. L. (2010). New market power models and sex differences in pay. *Journal of Labor Economics, 28*(2), 267-289.

- Reskin, B. F., McBrier, D. B., & Kmec, J. A. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual review of sociology*, 25(1), 335-361.
- Rigassi, B. & Büsler, U. (2014) : Frauen in Verwaltungsräten : Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa. *Rapport établi à l'intention du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'État à l'économie SECO (n'existe qu'en allemand)*.
- Rütter, H., Umbach-Daniel, A., Gartmann, L., Kraner, S., Pasic, A., Rieser, A. & Schneider, S. (2013) : «Transforming» - Analyse der Rekrutierungs- und Förderpraktiken von Unternehmen hinsichtlich genderspezifischer kultureller Hemmnisse und Förderfaktoren. Zusammenfassung der Projektergebnisse. *Fonds national suisse de la recherche scientifique FNS 60*.
- Sayers, R. C. (2012). The cost of being female : Critical comment on Block. *Journal of business ethics*, 106(4), 519-524.
- Schär Moser, M. (2009). Fair-play salarial pour les femmes et les hommes. Fixer les salaires dans l'entreprise – un outil pour syndicalistes et représentations de travailleuses et travailleurs. *Berne : USS*.
- Schär Moser, M. & Strub, S. (2011). Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. *Dossier de l'USSN° 79*.
- Siegenthaler, M., & Stucki, T. (2014). Dividing the Pie : the Determinants of Labor's Share of Income on the Firm Level. *KOF Working Papers* No. 352.
- Singh, P., & Peng, P. (2010). Canada's bold experiment with pay equity. *Gender in Management : An International Journal*, 25(7), 570-585.
- Sousa-Poza, A. (2003). The Gender Wage Gap and Occupational Segregation in Switzerland, 1991-2001. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 29(3).
- Sorensen, E. (1990). The crowding hypothesis and comparable worth. *Journal of Human Resources*, 55-89.
- Strub, S. & Gerfin, M. (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes – Schlussbericht. *Büro BASS et Université de Berne*.  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4061>
- Strub, S. & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes – Schlussbericht. *Büro BASS*.  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4062>
- Stutz, H., Schär Moser, M. & Freivogel E. (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. *Synthesebericht im Auftrag des Bundesamts für Justiz*. Berne.
- Tharenou, P. (2013). The work of feminists is not yet done : The gender pay gap – a stubborn anachronism. *Sex roles*, 68(3-4), 198-206.
- Werder, C. (2010). Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! *Dossier de l'USSN° 70*.

**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen****Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54<sup>e</sup> Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Déc. 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

*Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).*

**Bestelltalon:** Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

**Talon de commande** : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris, Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Name, Vorname / Nom, Prénom: \_\_\_\_\_

Strasse / Rue: \_\_\_\_\_

Ort / Localité: \_\_\_\_\_