

Conférence de presse de l'USS du 8 mars 2011

Persistance des écarts de salaire entre femmes et hommes

Therese Wüthrich, secrétaire centrale

Chez syndicom, le syndicat des médias et de la communication, l'analyse des différences de salaire entre les deux sexes aboutit à des résultats semblables dans les trois grandes branches que sont la Poste, Swisscom et l'industrie graphique et l'emballage. Globalement, on constate un lien entre l'âge et le salaire, les écarts de salaire entre les sexes ayant tendance à se creuser avec les années. En moyenne, les salaires commencent par progresser avec l'âge pour les deux sexes, avec une croissance plus vigoureuse pour les hommes. Puis les femmes atteignent généralement le maximum salarial vers 40 ans déjà, alors que les salaires masculins progressent plus durablement, pour atteindre leur plafond vers 50 ans seulement.

Les différences de salaire entre les deux sexes sont d'autant plus grandes que le personnel est plus âgé. Alors que la rémunération respective des femmes et des hommes de 20 à 30 ans ne comporte pas de différence significative à la Poste et dans l'industrie graphique et l'emballage, l'écart est d'env. 6 % chez Swisscom. Puis dès l'âge de 30 ans, le fossé se creuse plus ou moins dans les trois branches. A la Poste, la différence est en moyenne de plus de 8 %, chez Swisscom elle augmente constamment pour atteindre 22 %, tandis qu'elle avoisine 24 % dans l'industrie graphique et l'emballage.

Quant aux postes supérieurs exigeant un diplôme universitaire ou de HES, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes satisfaisant à chaque fois aux mêmes exigences de formation y sont bien moins élevés à la Poste et chez Swisscom que pour la moyenne suisse. A la Poste, ils sont voisins de zéro (<1 %), alors qu'ils se situent autour de 8 % chez Swisscom. Mais si l'on considère la part de femmes occupées à des fonctions élevées, on constate qu'elle est de 15 % à la Poste et de 10 % chez Swisscom. Par contre, elle se situe à 50 % dans les deux branches pour les charges exigeant un certificat de fin d'apprentissage.

Que doit-on en conclure?

La différence de salaire constatée dans les principales branches de syndicom (Poste, Swisscom, Industrie graphique et emballage) comporte différentes facettes. D'une part, les femmes sont particulièrement nombreuses à occuper des fonctions subalternes et à travailler dans des domaines exigeant avant tout un certificat de fin d'apprentissage ou une formation élémentaire – ce qui n'exclut pas d'emblée que bien souvent, elles acceptent (ou soient contraintes d'accepter) un emploi ne correspondant pas nécessairement à leur niveau de formation. Autrement dit, elles sont surqualifiées, et donc outre la discrimination salariale, les femmes sont victimes d'une discrimination à l'emploi.

D'un autre côté, l'évolution divergente des salaires des femmes et des hommes au stade de la création d'une famille et dans la phase où celle-ci requiert beaucoup d'attention renvoie à une image connue: comme les femmes continuent généralement d'effectuer la majeure partie des tâches familiales, leur carrière en souffre. En effet, ce sont les femmes qui adaptent leur activité professionnelle à leurs tâches familiales. D'où bien souvent une activité à temps partiel moins bien rémunérée, un faible taux d'occupation, des conditions d'emploi précaires, etc., ce qui entraîne également des conséquences pour les assurances sociales.

Que faut-il faire?

Il est indispensable de contrôler à intervalles réguliers les salaires, dans toutes les branches ou entreprises. La discrimination salariale doit être systématiquement combattue. Après tout, nous avons depuis 30 ans un article à ce sujet dans la Constitution fédérale, et depuis quinze ans une loi sur l'égalité qui interdit explicitement la discrimination salariale. Les associations de branche et les entreprises doivent adhérer au dialogue sur l'égalité salariale. Elles pourront ainsi montrer leur volonté de lutter contre la discrimination salariale persistante. En outre, les négociations conventionnelles offrent une bonne possibilité d'introduire des systèmes de salaire équitables par rapport aux sexes, comme le prévoit p. ex., dans le secteur d'activité de syndicom, la CCT de Télégenève (exploitant local de réseau câblé).

Il s'agit également de créer des normes pour des horaires de travail compatibles avec la vie familiale. L'heure est venue de créer une organisation du travail permettant aux femmes comme aux hommes de concilier leur activité professionnelle et les tâches familiales. Les femmes ne doivent plus être pénalisées et exposées à des discriminations parce qu'elles se chargent de l'essentiel du travail éducatif et de prise en charge dans la famille.

syndicom – le syndicat des médias et de la communication
Secrétariat central, Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3001 Berne
tél +41 58 817 18 18 - fax +41 58 817 18 17

mail@syndicom.ch www.syndicom.ch