

En Suisse, l'inégalité salariale entre les sexes commence dès l'entrée dans le marché du travail. Une étude réalisée notamment par Daniel Oesch, de la Faculté des sciences sociales et politiques, le démontre.

# Un demi-mois de salaire en moins

Noémie Matos

**L**es femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs collègues masculins, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cette différence est due à la division des tâches dans le couple, affirment les milieux économiques. Les hommes s'investiraient davantage dans leur travail, tandis que leurs épouses mettraient plus d'énergie à la gestion de la famille. « Benita Combet, du Pôle de recherche national sur les parcours de vie LIVES, et moi-même avons voulu vérifier cela. Si cet argument est valable, alors on ne devrait pas observer de différence salariale chez les jeunes adultes sans enfant », déclare Daniel Oesch, professeur associé à l'Institut des sciences sociales et au Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités.

Les deux chercheurs ont disséqué deux bases de données suisses. La première, la cohorte TREE (Transitions de l'école à l'emploi), suit le parcours de personnes nées en 1984. La seconde, l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles en 2009, a été réalisée par l'OFS. Le résultat de l'étude est sans appel : 4 à 5 % de différence salariale subsistent. « Après avoir utilisé tous les éléments pouvant expliquer des différences de productivité, comme la durée ou le type d'études, le domaine d'activité, les heures de travail ou encore la taille de l'entreprise, il reste cette différence non expliquée et liée au genre », détaille le sociologue. Convertis en rémunération annuelle, ces 4 à 5 % équivalent à un demi-mois en moins sur la fiche de salaire des jeunes femmes. Daniel Oesch a constaté que les courbes salariales entre les genres ne se rapprochent pas et restent presque parallèles dans la durée.

## Admettre la discrimination

Et si une partie de cette inégalité salariale était liée au fait que les femmes négocieraient moins efficacement leur dû que les hommes ? Le chercheur réplique que si, en fonction de la discrimination ambiante, elles anticipent une rétribution plus basse, elles seront moins



Pour Daniel Oesch, professeur associé à l'Institut des sciences sociales, la maternité n'explique pas toutes les inégalités salariales entre hommes et femmes. F. Imhof © UNIL

bien payées. La façon de négocier peut être autant une cause qu'une conséquence de la différence salariale. « On peut estimer que leurs salaires de référence sont ceux de leur entourage féminin. »

Pour le professeur, « il faut admettre que le marché est influencé par les normes sociales, contrairement à ce que pensent les milieux économiques. Ce sont les individus qui, sur la base de leurs représentations, de leur position de pouvoir, fixent des salaires. » Il rappelle que dans le droit matrimonial suisse jusqu'en 1988 était inscrite la disposition selon laquelle le mari était « le chef de communauté » tandis que la femme gérait le ménage mais, avec l'autorisation du mari, pouvait travailler. « Les adultes de la cohorte TREE, nés au milieu des années 80, ont été élevés par des mères qui vivaient dans ce contexte. C'est de l'histoire récente. »

Daniel Oesch plaide pour un renforcement législatif des contrôles. Notamment par

l'application de la loi sur l'égalité, acceptée par les Chambres fédérales en 2018, rendant obligatoire l'analyse des salaires pour les entreprises comptant au moins 100 personnes ainsi que pour les pouvoirs publics.

## Un 14 juin encourageant

« Il faudrait aussi se débarrasser de l'idée que l'homme tient le rôle du principal pourvoyeur des ressources de la famille. Et par conséquent il aurait besoin d'une rémunération plus importante que la femme », avance le chercheur. Il voit dans la mobilisation pour la grève nationale du 14 juin 2019 une véritable volonté populaire de voir évoluer la société.

**L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille**, B. Combet et D. Oesch, *Social Change in Switzerland* N° 18, juin 2019