



Ligne de vernissage des crayons, fabrique Caran d'Ache, Thônex, le 30 avril 2010. PHOTO: KEYSTONE/SALVATORE DI NOLFI

L'ÉCONOMIE, BASTION DE L'INÉGALITÉ

De la formation à la retraite en passant par l'accès à l'emploi, la durée du chômage ou la progression dans l'entreprise, la forme de ségrégation la plus importante sur le marché suisse du travail n'est pas liée à la nationalité ou à l'âge, mais au genre

Depuis l'élection de Simonetta Sommaruga en septembre dernier, la Suisse peut se targuer de figurer parmi les très rares exécutifs au monde à être composés majoritairement de femmes. En effet, seules la Finlande et la Norvège, avec respectivement 58 et 55,6% de femmes aux postes ministériels, font mieux. Quarante ans à peine après l'accession des femmes suisses au droit de vote, le symbole est incontestablement fort. De là à ériger la Confédération en modèle égalitaire, il y a

cependant un pas qu'il faut se garder de franchir trop allègrement, tant il est vrai que dans de nombreux domaines, et en particulier sur le marché du travail, les différences entre hommes et femmes restent criantes. Et ce, tout au long de la vie. Tour d'horizon avec le professeur Yves Flückiger, directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi et vice-recteur de l'Université, responsable notamment des questions de l'égalité entre juin 2007 et juin 2011.

«Au cours des dernières décennies, la participation féminine au marché du travail n'a cessé d'augmenter», explique l'économiste. Alors qu'en 1970, les femmes représentaient à peu près un tiers de la population active helvétique (34%), ce chiffre est passé à 38% en 1990 et il atteint aujourd'hui 46%. Cependant, il reste beaucoup de travail pour que l'on puisse parler d'une réelle égalité des chances entre hommes et femmes dans ce pays. L'analyse des données du Recensement fédéral de la population montre en effet qu'au niveau des professions

exercées ou des emplois occupés, la forme de ségrégation la plus importante sur le marché suisse du travail est liée non pas à la nationalité ou à l'âge, mais bien au genre.»

Le premier domaine concerné est naturellement la formation. Les stéréotypes ayant la vie dure, l'école, les médias, voire les parents eux-mêmes, continuent à projeter dès la plus tendre enfance des modèles qui sont fortement sexués. En dépit de résultats scolaires souvent supérieurs à ceux des garçons, les filles se détournent progressivement d'un certain nombre de professions. Ce biais est encore renforcé par la distribution des genres au sein même du système scolaire. Bien que l'Etat soit en règle générale meilleur élève que l'économie privée en matière d'égalité, le fait est que de la crèche à la fin du primaire, les femmes sont très nettement surreprésentées dans l'encadrement des enfants. La proportion s'équilibre ensuite à partir du cycle d'orientation avant de s'inverser à l'Université où les hommes détiennent le plus grand nombre de postes de professeurs.

MANQUE DE CANDIDATES

«Avec un chiffre qui avoisine les 20%, l'Université de Genève dispose d'un des taux de femmes professeures les plus élevés, si ce n'est le plus élevé, de toutes les universités suisses couvrant l'ensemble des champs disciplinaires, explique Yves Flückiger. Cependant, malgré les nombreuses mesures mises en place (lire en page 29) il sera difficile de faire beaucoup mieux dans les conditions actuelles. Pour chaque poste ouvert, nous ne recevons en effet, en moyenne, que 20 à 30% de candidatures féminines. Il faut donc faire en sorte que plus de femmes parviennent à remplir les conditions requises pour postuler à ce type de postes.»

De ce point de vue, la partie est loin d'être gagnée. Comme le montrent les nombreuses études menées sur les choix de formation et la transition vers le marché du travail, les femmes, qui sont majoritaires au niveau du nombre d'étudiant-e-s inscrits à l'Université ainsi que dans certaines hautes écoles (EPFL et EPFZ exclues), arrêtent plus rapidement leurs études que leurs collègues masculins. *«Même lorsqu'elles décident de se lancer dans une thèse, elles vont moins souvent au bout, précise Yves Flückiger. Et lorsqu'elles y parviennent, elles sont une fois encore moins nombreuses à poursuivre dans la voie académique.»*

Et ce qui est vrai pour la formation de base, l'est aussi pour la formation continue. Par rapport à ce domaine, devenu crucial pour la progression d'une carrière, hommes et femmes

manifestent encore des attitudes nettement divergentes. Les premiers ont ainsi tendance à se focaliser sur des cours concernant directement leur activité en vue d'une spécialisation toujours plus poussée. Choix qui est en général fortement valorisé sur le marché du travail. Les secondes, elles, se tournent en priorité vers des modules plus généralistes n'étant pas nécessairement utiles à leur carrière mais qu'elles jugent intéressants et qui sont généralement plutôt valorisés dans la vie sociale.

EN PREMIÈRE LIGNE

Bien que la chose soit plus difficile à démontrer scientifiquement, faute d'études systématiques sur le comportement des entreprises suisses en la matière, les femmes semblent également subir un traitement moins favorable lors de l'embauche ou de licenciements. A cet égard, il faut cependant rester très prudent avant de crier au scandale. Une entreprise confrontée à une difficulté conjoncturelle peut, par exemple, choisir de préserver ses employé-e-s les plus ancien-ne-s. Dans un tel cas de figure, les femmes se retrouveront effectivement en première ligne lorsque surviennent des licenciements, mais ce uniquement parce que l'ancienneté est généralement plus importante pour les hommes que pour les femmes et non pour des raisons sexuées. Une entreprise peut également décider de renforcer ou d'alléger certains postes en fonction de ses choix stratégiques. Et si les coupes effectuées visent le secteur administratif plutôt que la production, les femmes seront une fois

encore plus exposées sans pour autant subir une discrimination liée directement au genre.

A défaut d'être meilleure, la situation est plus claire en ce qui concerne le chômage. Les études menées par l'équipe de l'Observatoire de l'emploi à partir de la base de données fédérale PLASTA (qui recense les données relatives aux personnes qui bénéficient d'une allocation-chômage) montrent en effet que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour une femme d'obtenir un emploi après une période de chômage est plus faible que pour un homme. *«Manifestement, les entreprises ont encore des préjugés lors de l'embauche, commente Yves Flückiger. Lorsque vient le moment du choix final, elles ont tendance à privilégier des candidats masculins, parce qu'elles présument qu'un homme sera moins souvent absent (ce qui dans les faits n'est pas démontré), ou parce qu'il restera plus longtemps dans l'entreprise...»*

Un autre facteur contribue à affaiblir encore un peu plus la position des femmes sur le marché du travail: le rapport au temps partiel. Figurant au quatrième rang mondial en termes de travail à temps partiel, la Suisse est en effet le pays qui se distingue par la plus forte disparité entre les genres dans ce domaine. Alors qu'aux Pays-Bas, pays leader en la matière, le recours à ce type d'emploi est équitablement réparti entre les sexes, on en est encore loin en Suisse, où 80% de ces postes sont occupés par des femmes.

PLAFOND DE VERRE ET BAS SALAIRES

Conjugués, ces différents éléments ont une double conséquence. La première est la présence réduite des femmes dans les postes à responsabilité. Occupant des fonctions peu valorisées par l'entreprise, elles sont en effet largement sous-représentées dans les positions hiérarchiques supérieures. Comme le montre l'analyse des données fournies par le recensement de la population, cette ségrégation est plus forte au sein du secteur privé que dans le service public. *«Pour parvenir à une répartition identique, il faudrait promouvoir 17,2% des femmes qui y sont employées dans le privé à des positions supérieures et 13,5% d'entre elles dans le secteur public, complète le professeur Flückiger. Il est en revanche plus difficile de savoir si cette répartition inégale provient des caractéristiques individuelles des hommes et des femmes ou si elle reflète plutôt une politique de promotion discriminatoire de la part des employeurs.»*

La seconde conséquence concerne le salaire. Sur ce dossier, placé au centre des revendications féministes depuis très longtemps, les ►

la probabilité pour une femme d'obtenir un emploi après une période de chômage est plus faible que pour un homme



KEYSTONE/MARTIAL TREZZINI

Manifestation en faveur de la régularisation des travailleuses sans statut légal à l'occasion de la Journée internationale des femmes. Genève, le 8 mars 2007.

choses n'évoluent en effet que très lentement. Alors qu'en 1960, les hommes gagnaient en moyenne 32% de plus que les femmes, l'écart restait de 28% en 1998. Selon l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), menée tous les deux ans depuis 1994 et qui couvre près de 1,7 million de salariés, le salaire médian des hommes dépasserait aujourd'hui encore de 24% celui des femmes. A noter qu'il existe cependant d'importantes différences régionales dans ce domaine, puisqu'à Genève, canton où les disparités entre les genres sont les plus faibles, cette différence n'est que de 10,6%. «Ces différences peuvent s'expliquer par des fac-

teurs tels que le niveau d'éducation, le nombre d'années d'expérience ou d'ancienneté accumulées par les femmes et les hommes sur le marché du travail ou au sein de leur entreprise, observe Yves Flückiger. Dans ce cas, elles ne sont pas nécessairement problématiques. Elles peuvent être même efficaces sur le plan économique en incitant par exemple les jeunes, hommes ou femmes, à se former pour obtenir des salaires plus élevés. En revanche, ce contre quoi il faut absolument s'élever, ce sont les différences réellement discriminatoires, celles qui apparaissent lorsque pour des profils et des postes pourtant parfaitement identiques, les femmes sont traitées différemment de leurs collègues masculins.

Ces situations sont en effet nuisibles non seulement aux personnes qui en font l'objet mais également à l'ensemble de l'économie et de la croissance.»

C'est d'ailleurs précisément pour lutter contre ce type de pratiques que le professeur a développé une méthode d'expertise permettant non seulement de repérer les discriminations salariales mais également d'évaluer avec une très grande précision la hauteur du préjudice subi (lire ci-contre).

LA RETRAITE À DEUX VITESSES

Défavorisées tout au long de leur vie active, les femmes ne sont pas non plus égales aux hommes lorsque survient le moment de la retraite. Bénéficiant de rentes moins élevées, une proportion importante d'entre elles, au regard de ce qui se passe dans les autres pays, est ainsi contrainte de continuer à travailler au-delà de l'âge légal. Par contre, pour les hommes qui font de même, il s'agit d'un choix délibéré. «Pour compenser ce déséquilibre, la loi prévoit un partage équitable du 2^e pilier en cas de divorce, explique Yves Flückiger. Pourtant, dans les faits, les jugements rendus ne correspondent pas aux principes légaux. Une étude menée récemment en Suisse, sous l'égide du Fonds national de la recherche scientifique, a ainsi analysé les décisions prises dans ce type de cas. Après examen d'un nombre très important de dossiers, les auteurs de ces travaux se sont aperçus que le principe du 50-50 n'était souvent pas respecté.»

Maigre consolation, les femmes semblent malgré tout mieux vivre leur passage à la retraite que les hommes, pour qui la fin de la vie active sonne souvent comme une punition. «Elles disposent généralement de centres d'intérêt multiples et donc d'un plus grand catalogue d'activités potentielles, confirme Yves Flückiger. Arrivé à 65 ans, l'homme a en revanche très souvent de la peine à passer à autre chose. Les travaux menés dans le cadre du pôle national de recherche LIVES, consacré à l'étude du parcours de vie dans son ensemble, nous aideront sans doute à comprendre un peu mieux pourquoi.» ■