

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 89 (2001)

Heft: 1450

Artikel: L'inégalité au travail : de la chape de plomb au plafond de verre

Autor: Solano, Valérie

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-282220>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

L'inégalité au travail: De la chape de plomb au plafond de verre

Que de chemin accompli depuis le début du siècle où le travail d'une femme était soumis à l'autorisation de son mari. Aujourd'hui les femmes actives, touchant un salaire pour leur travail, représentent 62% de la population féminine (49% en 1970). Cependant les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché de l'emploi, aussi bien en termes de salaire qu'en termes de carrière. Le salaire des femmes n'est toujours pas identique pour un travail égal : la différence est de 21,5 % en Suisse. Et leur position dans les sphères du pouvoir reste exceptionnellement. A y regarder de près, ces inégalités sont bien plus qu'une injustice salariale : c'est le résultat d'une politique et d'une culture discriminatoires. A peine enraie-t-on certaines inégalités, que se reforment d'autres foyers de disparité.

Les chiffres ne sont jamais si parlants que lorsqu'ils sont analysés. Les femmes sont incontournables (nombreuses, qualifiées, efficaces), pourtant les vieilles habitudes ont la vie dure. Le modèle patriarcal qui culpabilise les femmes et valorise le travail masculin et ses valeurs persiste. Ce qui avantage les hommes en termes de salaire a un effet décroissant pour les femmes.

Valérie Solano

Depuis 1960, le taux d'occupation des femmes a sans cesse augmenté ; pas de manière linéaire, mais dans un mouvement constant. La croissance économique qui a caractérisé les dernières décennies a eu une forte influence sur l'emploi des femmes. A

¹ Un bas salaire est ici défini selon l'étude de Yves Flückiger et Giovanni Ferro-Luzzi, *Analyse des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail à Genève*, Observatoire Universitaire de l'Emploi, Genève, c'est-à-dire un salaire inférieur de 50% à la moyenne standardisée.

la fois en redistribuant les bénéfices vers les bas salaires¹ en majorité occupés par les femmes, mais aussi en développant les emplois du tertiaire, classiquement féminins. Mais cette arrivée des femmes sur le marché du travail s'est manifestée par une répartition irrégulière dans les secteurs les moins qualifiés et majoritairement dans des emplois à temps partiel. Le résultat est que la disparité salariale n'a pas cessé, mais qu'elle n'est plus manifestée seulement par le genre en tant que tel, mais par des caractéristiques individuelles, intimement liées au genre.

Comment on devient femme sur le marché du travail

La discrimination commence dès la formation, car les femmes, pour un quart d'entre elles, ne poursuivent pas leurs études au-delà de la formation obligatoire. La profession qu'elles choisissent est dans la grande majorité une profession «féminine», c'est-à-dire exercée en majorité par des femmes (services, soins, organisation et administration). Ce qui a pour effet de cumuler les inégalités : dans les métiers très féminisés, les hommes occupent des positions à responsabilités ; tandis

que dans les métiers masculinisés, les femmes ont des situations subalternes. L'interruption liée à la grossesse est un facteur lourd de conséquences pour la carrière des femmes. Les structures d'accueil pour des jeunes enfants, comme l'inexistence d'une assurance maternité poussent les femmes à interrompre leur carrière. Cette discontinuité dans le cursus des femmes les préterite lourdement : alors que la famille est perçue comme un élément stabilisateur pour les hommes, suscitant une augmentation, il en va tout autrement pour les



femmes. Dès ce moment, les carrières féminines et masculines prennent des voies différentes. Les hommes vont bénéficier de leur formation, de leur état civil, de leur travail à temps plein et de leur expérience pour acquérir une position hiérarchique supérieure, un deuxième pilier plus conséquent et les réseaux de cooptation.

Les jeunes mères, en revenant sur le marché du travail, vont préférer les temps partiels et rapidement perdre tout espoir de promotion. Le manque de qualification et le type de profession choisie va les amener à rejoindre le lot des bas salaires, des emplois précaires et des travaux pour lesquels une grande flexibilité est requise.

Reconnaissance et persistance des stéréotypes

En haut de la hiérarchie sociale, caractérisée par des salaires élevés, des responsabilités, la reconnaissance sociale, l'absence des femmes est flagrante. Là où se trouve le pouvoir, les femmes sont invisibles. Cette difficulté à progresser dans la hiérarchie professionnelle est double: il est difficile pour les femmes de se déplacer latéralement (entre un secteur et l'autre de l'entreprise) mais surtout le plafond de verre semble contenir les femmes loin des postes les plus valorisés. Il faut chercher hors du monde professionnel les raisons de cette ségrégation. Les valeurs requises pour parvenir à un poste de cadre sont issues des rôles traditionnels masculins: compétitivité, agressivité, ambition. Le travail des femmes étant considéré comme une activité d'appoint, sa valeur et sa compétence ne sont pas reconnues. Il y a donc difficulté pour une femme à imaginer se réaliser et être reconnue au travers de son travail. Les

tâches ménagères et le soin donné aux enfants demeurent le fait des femmes. Ces compétences spécifiques ne sont pas valorisées dans les emplois rémunérés. Pour que le marché et les salariées elles-mêmes reconnaissent leur valeur, il est nécessaire d'engager un processus de qualification, d'évaluation des tâches, d'appréciation des responsabilités et des compétences.

La recomposition des inégalités

La grande difficulté est un sexisme ordinaire, qui trouve sa justification dans des caractéristiques individuelles: telle femme est moins bien payée puisqu'elle a un moindre niveau de formation, qu'elle a interrompu sa carrière et préfère un emploi à temps partiel moins bien payé. Cette complaisance face à la ségrégation sexiste trouve notamment des arguments auprès des femmes qui réussissent. Au vu du parcours d'obstacle que signifient des emplois hauts placés, certaines femmes développent une androgynie psychologique. Elles préfèrent garder le masculin de leur titre, de peur de le dévaloriser, refusent de promouvoir des femmes, craignant de remettre en question leur position si difficilement acquise.

Autre problème, celui de la lassitude, du renoncement. Trop de sacrifices, trop d'invisibles freins. Certaines femmes après avoir bataillé pour obtenir une position dans un monde d'hommes choisissent une position de repli, préférant un poste moins exposé et plus rassurant. Ces choix résultent d'une situation où certaines barrières sont tombées (aucune profession n'est désormais interdite aux femmes), tout en étant remplacées par d'autres, plus surnoises mais

non moins hermétiques. La recomposition permanente de ces discriminations souligne que l'inégalité salariale n'est qu'un des pans d'un système plus complexe.

Une autre conception du travail?

Face à ce constat, le débat peut être replacé à l'échelle de la société tout entière. Les mesures législatives et légales promues en Suisse ne suffisent pas. Il demeure difficile de porter plainte pour inégalité de traitement tant que des conditions ne régissent pas les licenciements abusifs. Il demeure illusoire d'encourager les femmes tant que des infrastructures ne sont pas mises en place pour la garde des enfants ainsi que l'aménagement de congés maternité et d'une assurance perte de

gain. Le modèle de travail à plein temps, selon des schémas masculins particulièrement rigides, n'est pas une fatalité. Les processus de qualification mis en place par des corps de métiers féminins portent peu à peu leurs fruits: empathie, savoir-faire, affection, écoute, habilité à communiquer et à partager ne sont plus considérées comme des qualités secondaires. Les carrières interrompues, les réorientations professionnelles ou le temps partiel ne sont plus aussi exceptionnels qu'il y a une dizaine d'années. Mais ces nouvelles tendances sont encore le fait d'individus bien formés, disposant de compétences et de qualifications. Il reste à étendre cela aux moins avantagées. Et c'est là qu'on mesure l'ampleur des inégalités.

Parcours différenciés

Pour comprendre les mécanismes qui amènent les femmes à gagner moins que les hommes, imaginons les parcours différenciés d'une femme et d'un homme. Florence, ayant terminé l'école obligatoire, entreprend un apprentissage (1/4 des femmes ne vont pas au-delà de l'école obligatoire) d'employée de bureau comme 34% des filles de son âge. Son camarade de classe, Stéphane, choisit de poursuivre ses études (16,4% des hommes). Après quelques années Florence se marie et cesse toute activité professionnelle jusqu'à ce que ses deux enfants soient en âge d'aller à l'école. A ce moment elle reprend un emploi à mi-temps. De cette interruption résulte une baisse de salaire relative de 3,7%. Payée à l'heure, elle gagne 13% de moins qu'une salariée fixe. Ses années d'expérience ne sont pas prises en compte et son deuxième pilier reste très peu élevé. Stéphane tire bénéfice de son mariage (+4,5%), et cette stabilité lui permet d'être nommé cadre (46% de plus que ses collègues non cadres), son deuxième pilier augmente en conséquence. Comme il travaille dans une entreprise privée, son travail est assorti de bonus, ce qui lui permet de constituer un troisième pilier.