

LA SUISSE: L'HEURE DE L'EGALITE

Qui penserait que la Suisse, un des pays les plus développés du monde, se trouve 36 places derrière le Burundi dans l'Indice mondial de participation économique et opportunité entre les sexes¹?

Ya-t-il donc des inégalités entre les sexes en Suisse ?

Un premier regard : la Suisse par rapport à d'autres pays

De 2015 à 2021, la Suisse est passé de la huitième position à la dixième position dans l'indice d'égalité entre les sexes selon le World Economic Forum Global Gender gap report. Cette position semble acceptable dans le ranking général. Cependant, il suffit de regarder de près les sous-indices qui composent cet indice d'égalité pour constater qu'elle se situe 39ème dans le sous-indice de 'participation économique et opportunité' (derrière la Zambie et le Burundi) et 80ème dans le sous-indice de 'niveau de scolarité' (derrière le Kuwait ou le Salvador).

La Suisse : 39ème en Participation économique et opportunité pour les femmes

Paradoxalement, la Suisse est très bien positionnée dans le sous-indice de 'représentation politique' car la présence de femmes a augmenté dans les organismes institutionnels ou les positions parlementaires. Cette amélioration a permis à la Suisse de monter de 8 places dans le ranking général entre 2020 et 2021.

¹ 2021 World Economic Forum Global Gender Gap Report

² La part expliquée de l'écart salarial n'est pas basé sur des facteurs objectifs: position hiérarchique, secteur activité

³ AGFDU: Association Genevoise de Femmes Diplômées des Universités qui s'engage pour l'éducation et l'égalité des femmes et hommes en Suisse.

Ces résultats sont néanmoins surprenants pour un pays avec une des plus fortes économies au monde, et un indice de productivité et développement très avancés.

Un deuxième regard : La Suisse en elle-même

On constate déjà un important écart salarial (part expliquée et part inexpliquée²). Selon l'OFS (Enquête Suisse sur la Structure des Salaires 2018, ESS), les femmes suisses gagnent 19.6% de moins que les hommes en secteur privé et 18.1% de moins en secteur public. Ce qui est intéressant c'est que **l'écart salarial inexpliqué entre hommes et femmes a augmenté** de 2008 à 2018 de 39.6% à 44.3%. Cette augmentation montre que les inégalités salariales faites par sexisme se sont accentuées.

19.6%
écart salarial

Ces inégalités salariales sont la pointe d'un iceberg qui cache d'autres inégalités plus importantes : d'accès au marché de travail, de niveau de responsabilité, de succès professionnel. Monica Chirita, Présidente de l'AGFDU section Genevoise³ souligne : « **les principales inégalités en Suisse sont les inégalités salariales et la discrimination des mères et des femmes approchant la cinquantaine** ».



Monica Chirita, Présidente de l'AGFDU section Genevoise
©Monica Chirita

Selon les experts, toutes ces inégalités proviennent de plusieurs facteurs. Premièrement, il existe des **stéréotypes sur les métiers** (quels sont les métiers féminins vs masculins). Deuxièmement, les entreprises manquent de **transparence sur les grilles de salaires**.

Finalement, les femmes ont des **difficultés d'intégration** dans le monde du travail. Ceci est dû aux horaires variés des écoles, pénurie de nourrices ou de crèches, et aux arrêts de carrière dus aux maternités.

Alicia Requejo, une femme à haute responsabilité dans une grande Banque à Genève affirme : « *ces inégalités sont beaucoup de fois structurelles et sont liées à des facteurs externes à la volonté de la femme. Ils peuvent être d'ordre social, législatif et éducatif, entre autres* ».

Pourquoi combattre ces inégalités ?

Au fil des années, la Suisse a été toujours en retard dans le domaine de l'égalité et c'est peut-être le moment d'y remédier, cette fois pour de vrai. Depuis 1991, chaque année les femmes se manifestent à 3.24 pm dans la grève connue comme « Frauenstreik ». En Juin 2019, une grève de femmes a atteint des proportions massives. Cette manifestation a été perçue comme le cri « définitif ».

Il est important de signaler que la Suisse a été un des derniers pays à adopter le suffrage universel de la femme en 1971, plus de 50 ans après les États-Unis et 80 ans après la Nouvelle Zélande. Les femmes n'ont pu ouvrir leurs comptes bancaires que dès 1985. Le congé de maternité payé de quatorze semaines n'a été obtenu qu'en 2005 et aucun permis paternité existait avant 2021.

Permis Paternité de 2 semaines depuis 2021 contre 16 semaines en Espagne, 27 en Finlande

Il faut combattre l'inégalité entre les sexes car les conséquences peuvent non seulement impacter l'individu mais aussi sa famille et la société. Alicia Requejo témoigne : « *L'impact est extrêmement profond et a des conséquences assez tragiques dans le court et long terme. Premièrement cela peut générer la frustration et souffrance des femmes qui face à leurs responsabilités familiales et le système en place doivent abandonner leur rêves de développer une carrière en relation avec leurs études et leurs efforts(...). Deuxièmement, ceci peut affecter l'économie et les secteurs qui pourraient bénéficier de la contribution de ces femmes et d'une plus grande diversité de pensée et de représentation dans certains métiers où elles sont absentes. Troisièmement, avec l'instabilité de beaucoup de secteurs, le fait d'avoir deux personnes qui travaillent à la maison peut réduire le risque de pauvreté si une personne perd son emploi. Finalement, ces inégalités non seulement évitent une totale intégration*

de la femme au monde du travail mais aussi la situe statistiquement dans des rôles plus précaires et moins rémunérés »



Alicia Requejo, Cadre Bancaire
©Alicia Requejo

Comment donner un élan à l'égalité en Suisse ?

Depuis le début de ces inégalités, un grand nombre de personnes protestent pour que **des solutions** soient mises en place.

En Suisse, **plusieurs lois** ont aussi été votées pour réduire les inégalités. Le mercredi 9 Février 2022, une loi a été votée par la municipalité genevoise pour réduire de 20% l'entrée des femmes aux centres sportifs et culturels, car une femme est payée environ 20% de moins qu'un homme. En sus, le mercredi 19 Juin 2019 une étude d'avocats a décidé que les entreprises embauchant plus de 100 personnes devaient **réviser les écarts entre les salaires** homme-femme. Le rapport devait être terminé en juin 2021 et être montré aux employés des entreprises. Lorsqu'un écart est déniché, l'entreprise doit refaire cet exercice chaque quatre ans.

« *On peut résoudre plus efficacement ces inégalités en imposant la parité au niveau politique, en créant des services de contrôle, en pénalisant les entreprises qui ne respecteraient pas l'égalité salariale, en proposant des services juridiques gratuits aux femmes victimes de discrimination* » assure Monica Chirita, Présidente de l'AGFDU section Genevoise. Il y a aussi d'autres solutions ainsi que des congés de maternité et de paternité égaux, et la facilité d'accès aux solutions de garde des enfants.

BIBLIOGRAPHIE

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/causes-et-consequences.html>

<https://time.com/5853643/women-scream-gender-equality-switzerland/>

https://www.lemonde.fr/international/article/2022/02/11/suisse-la-ville-de-geneve-veut-reduire-les-prix-des-loisirs-pour-les-femmes-afin-de-corriger-les-inegalites-salariales_6113305_3210.html

<https://blogs.letemps.ch/elio-panese/2020/03/08/inegalite-salariale-suisse/>

<https://www.lematin.ch/story/les-inegalites-salariales-se-sont-creusees-entre-2014-et-2018-203708937555>

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

<https://www.oecd.org/fr/apropos/>

<https://www.weforum.org/agenda/2019/06/women-in-switzerland-are-striking-this-is-why/>