



Les différences de salaire entre les femmes et les hommes sont un phénomène très répandu dans le secteur médical.

L'écart salarial entre femmes et hommes en médecine

Prise de position En médecine aussi, il existe des différences de salaire entre hommes et femmes. Le Comité central de la FMH prend position, émet des recommandations et attire l'attention sur les possibilités d'action.

Comité central de la FMH

Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes gagnent entre 4 et 30% de moins que les hommes. En Suisse, en 2018, le salaire moyen des femmes était inférieur de 19% au salaire moyen des hommes. 8% de la différence de salaire ne s'explique pas par des facteurs tels que la qualification, la responsabilité ou l'expérience, et l'écart salarial se creuse plus on monte dans la hiérarchie. Dans le domaine de la médecine, les nombreuses études qui ont été menées dans différents pays et secteurs de travail ont mis en évidence une différence de salaire ou de revenu liée au sexe et ses causes possibles. Les femmes médecins salariées ne bénéficient par exemple pas du même accès aux ressources (différences dans les heures d'opérations, la patientèle qui leur est référée, l'éventail des cas traités [case mix], etc.) et aux opportunités de carrière (à productivité égale, les femmes sont promues moins souvent et moins rapidement, etc.) que leurs confrères. Si l'on prend en compte les facteurs ayant une incidence sur le revenu (discipline médicale, activité de médecin agréé-e, prestations remboursées par l'assurance complémentaire), les femmes médecins exerçant à titre indépendant gagnent elles aussi moins que leurs confrères, comme le montre le rapport de l'Office fédéral

de la statistique «Les revenus des médecins indépendants dans les cabinets médicaux en 2019» et d'autres études. Les causes ne sont pas encore totalement élucidées. Certaines études indiquent que des différences liées au sexe dans l'exercice de la profession (temps consacré à chaque patiente et patient, pour les examens médicaux et la documentation, choix du traitement, facturation, etc.) pourraient jouer un rôle dans l'écart inexplicé de revenu.

Afin de lutter contre l'écart salarial et identifier les obstacles à la carrière médicale et aux possibilités de revenu et de salaire des femmes médecins, le Comité central de la FMH retient les arguments et recommandations ci-après.

Les arguments

Identifier les autres raisons qui mènent à des différences expliquées et inexplicées de salaire et de revenu

- Pour mieux comprendre les inégalités de salaire et de revenu et prendre des mesures pour les compenser, il convient de procéder à des analyses détaillées concernant la manière qu'ont les femmes et les hommes d'exercer la profession (choix du traitement, temps consacré à chaque patiente et patient, pour les

examens médicaux, la documentation, la correspondance électronique, les appels téléphoniques, etc.), la facturation, le case mix ou la déclaration des heures de travail.

- Il existe des différences en matière de salaire et de revenu suivant la discipline médicale.

Position du Comité central de la FMH

En Suisse, les femmes médecins gagnent moins que leurs confrères – même après correction des facteurs ayant une incidence sur le revenu et le salaire. Pour parvenir à l'égalité des salaires et des revenus, il faut identifier les raisons des différences et les replacer dans leur contexte. Pour sa prise de position, le Comité central de la FMH s'est basé sur le document de base «L'écart salarial entre femmes et hommes en médecine: un salaire inégal à travail égal». Sa prise de position entend thématiser l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le domaine de la médecine et proposer des pistes pour y remédier.



© Alexander Raiths / Dreamstime

En médecine aussi, les femmes gagnent moins que les hommes.

Les femmes sont surreprésentées dans les spécialités qui offrent des possibilités salariales et de revenus inférieures (psychiatrie et psychothérapie, pédiatrie, etc.). Pour lever les éventuels obstacles liés au sexe dans des disciplines spécifiques, il est nécessaire de savoir quels facteurs structurels et comportementaux influent sur le choix de la discipline.

S'engager pour l'égalité salariale

- Les institutions (cabinets de groupe, centres ambulatoires, hôpitaux et cliniques, et cetera) peuvent s'engager activement pour l'égalité salariale et mener une stratégie qui leur permettra de lutter contre les causes possibles. Le partage de postes de direction et les emplois à temps partiel favorisent une meilleure répartition du travail non rémunéré entre les sexes (ménage, garde des enfants, devoirs, accompagnement des enfants à la crèche, etc.) et offrent plus de possibilités aux femmes médecins de faire carrière. La Charte sur la santé des médecins aide également à améliorer les conditions de travail et les structures professionnelles du système de santé suisse.

Analyser les inégalités en matière de salaire et de revenu

- Les analyses mettant en évidence la part de l'écart qui ne peut être expliquée par des facteurs objectifs et pertinents sont efficaces pour lutter contre ces inégalités. Elles permettent de les rendre visibles et d'en évaluer l'ampleur. Ces analyses doivent s'appuyer

sur une méthodologie solide et des données fiables.

Modèles de rémunération

- Les femmes médecins sont surreprésentées dans les disciplines médicales axées sur le dialogue. Les modèles de rémunération qui rétribuent correctement les prestations dans ces disciplines contribuent à réduire les écarts de revenu et de salaire. La FMH s'oppose aussi aux bonus liés aux objectifs dans les contrats des médecins hospitaliers qui pourraient avoir un impact sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Égalité des chances pour les femmes médecins

- Les femmes médecins sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes. En Suisse, seuls 15,3% des médecins-chef-fe-s sont des femmes. Les femmes qui disposent de compétences directionnelles équivalentes à celles des hommes sont jugées plus négativement dans les procédures de recrutement. De plus, les stéréotypes de genre impactent (in)consciemment les décisions quant à leur promotion professionnelle, notamment l'idée selon laquelle les hommes s'absentent moins souvent pour s'occuper des enfants.
- Les cours pour promouvoir l'évaluation des femmes et des hommes, des critères d'évaluation équilibrés et des équipes mixtes lors des entretiens d'embauche ou pour la prise de décisions en matière de promotion professionnelle, par exemple, peuvent

contribuer à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en termes d'opportunités de carrière et de salaire.

Nos recommandations

- La FMH s'engage en faveur d'analyses complémentaires pour connaître les causes structurelles et comportementales de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et examine les mesures à prendre dans ce sens.
- La FMH est favorable aux modèles de travail qui contribuent à une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes et soutient un juste équilibre entre femmes et hommes médecins dans les positions dirigeantes.
- La FMH recommande aux institutions (centres ambulatoires, cabinets de groupe, hôpitaux et cliniques, etc.) de s'engager activement pour l'égalité salariale en établissant une stratégie qui leur permettra de procéder à des changements durables.
- La FMH soutient la réalisation d'analyses standardisées des salaires pour mettre en lumière les différences de salaire et de revenu entre les femmes et les hommes. Ces analyses doivent se baser sur une méthodologie solide et des données fiables.
- La FMH s'engage pour des modèles de rémunération qui luttent contre d'éventuels écarts de salaire et de revenu entre les femmes et les hommes (pour une rémunération appropriée des disciplines médicales axées sur le dialogue, contre les faux incitatifs liés aux bonus dans les contrats des médecins hospitaliers, etc.).

Correspondance

ddq[at]fmh.ch