



INSTITUT LIBÉRAL

ÉTUDE

À travail égal salaire égal

Le dépassement des disparités salariales
entre les sexes dans une économie de marché

Christian Hoffmann

Postface de Karen Horn

Octobre 2015

Table des matières

Avant-propos.....	3
I. Introduction : le combat contre l'inégalité salariale entre les sexes	4
Exigences et mesures politiques	5
Contradictions	6
II. L'ampleur de l'inégalité des salaires	7
Problèmes statistiques	7
Un effet discriminatoire ?	8
III. L'improbabilité de la discrimination salariale	10
Les avantages et les inconvénients des bas salaires	10
Préférence discriminatoire.....	11
L'inefficience de la discrimination	11
IV. Les facteurs influant sur les salaires.....	14
Vue d'ensemble.....	14
Que reste-t-il des effets discriminatoires ?.....	19
Déni de la réalité.....	21
V. Conclusion	23
Manque de perspicacité.....	24
Défis pour l'avenir.....	25
Postface de Karen Horn.....	27

Avant-propos

Certains problèmes de société font figure d'énigmes. C'est certainement le cas de l'écart salarial régulièrement thématiqué entre hommes et femmes. Depuis des décennies, il ne se passe pas une année sans que les syndicats et l'administration fédérale reviennent à la charge avec leurs revendications d'égalité salariale entre les sexes. En même temps, il est chaque année évident que l'économie ouverte de la Suisse se caractérise par un niveau de salaires très élevé en comparaison internationale, sans qu'aucune législation n'en soit à l'origine. Cela ne soutient pas l'hypothèse d'un marché du travail où pourraient prévaloir des discriminations irrationnelles.

Et si les femmes acceptaient réellement des salaires inférieurs aux hommes pour le même travail, d'habiles entrepreneuses ou entrepreneurs n'embaucheraient-ils pas depuis longtemps uniquement des femmes pour obtenir un avantage concurrentiel ? Or un tel calcul, dans une économie compétitive, est tout simplement impossible, car il serait précisément copié immédiatement par d'autres concurrents. Dans les économies basées sur la liberté contractuelle, les scénarios idéologiques de répression ou d'exploitation véhiculés par les syndicats n'obtiennent pratiquement aucune chance de pouvoir se réaliser. On y observe plutôt une symétrie d'intérêts entre employeurs et employés à la source même de la création de valeur et de la progression constante des niveaux de vie. Se pose donc la question dans quelle mesure la méfiance entretenue envers des employeurs prétendument discriminants peut être attribuée à des raisons objectives ou du moins objectivables.

L'analyse qui suit examine de façon sobre et factuelle le fonctionnement d'un marché libre du travail, la réalité de la structure des salaires en Suisse et, à l'aide des connaissances scientifiques les plus récentes, la probabilité d'une discrimination salariale systématique. Elle offre un éclairage fondé sur l'un des débats les plus endurants, dont la solution ne passe pas par la réglementation étatique.

Pierre Bessard
Directeur, Institut Libéral

À travail égal salaire égal

Christian Hoffmann *

I. Introduction : le combat contre l'inégalité salariale entre les sexes

Le « gender wage gap » ou le « gender pay gap », autrement dit les inégalités salariales entre les sexes, semblent un problème universel. La supposition sous-jacente est invariablement que pour le même emploi, les travailleuses ne sont pas payées différemment pour des raisons objectives, mais en raison de leur sexe. Bien que les statistiques semblent corroborer de manière superficielle cette supposition, la question des différences salariales entre les hommes et les femmes est beaucoup plus complexe et multifactorielle que ce que suggèrent certains observateurs.

La thématique des inégalités salariales entre les femmes et les hommes est devenu une question politique très populaire : non seulement en Suisse, mais également en Allemagne, en France, en Grande-Bretagne ou aux États-Unis. De nombreux scientifiques et politiciens posent actuellement des diagnostics et évoquent différentes solutions pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes. Ce qui est frappant au premier regard c'est que tous les acteurs soient du même avis : les experts, les associations économiques, les médias et la politique rejettent unanimement les différences salariales des travailleuses en raison de leur sexe.

Le débat public ne porte donc pas sur la question de savoir si la discrimination des travailleuses est justifiée ou non, mais si elle existe réellement. Et si oui, dans quelle mesure. Cette question est cruciale dans le débat politique, parce que si une discrimination spécifique a lieu, il est utile de réfléchir sur les mesures possibles pour atténuer ce problème ou l'éliminer. La politique suisse a déjà pris parti sur ces questions – la discrimination salariale fondée sur le sexe semble être pour elle un fait affirmé. Des mesures parfois drastiques sont dès lors proposées pour réduire les écarts de salaire.

* L'auteur est professeur d'économie et responsable de la recherche à l'Institut Libéral.

Exigences et mesures politiques

En 1981, pour la première fois, une clause est introduite dans la Constitution fédérale suisse affirmant l'égalité des hommes et des femmes. Le paragraphe 3 de l'article 8 de la Constitution stipule que « l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. »¹ L'égalité salariale est donc une norme constitutionnelle.

En 1986, le Conseil fédéral mandate un rapport sur « l'égalité des droits des hommes et des femmes ». À partir de ce compte-rendu, un certain nombre de mesures juridiques et administratives sont proposées. Par la suite, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) est créé en 1988. En 1991, le Conseil fédéral exige qu'à formation et qualification égales, les femmes doivent être préférées aux hommes dans le processus d'embauche des fonctionnaires de l'administration fédérale. En 1992, un quota de femmes pour les commissions extraparlimentaires est décrété.

En 1995, diverses organisations militantes déposent l'initiative « Pour une représentation équitable des femmes dans les autorités fédérales », qui proposait l'instauration d'un quota de 50% de femmes aux deux Chambres fédérales, au moins trois conseillères fédérales, une proportion de femmes d'au moins 40% au Tribunal fédéral ainsi qu'une représentation équilibrée des deux genres dans l'administration fédérale. Bien qu'initialement fortement soutenue, l'initiative a été abandonnée par la suite. En 1996, la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes entre en vigueur. Le cœur de la loi est l'interdiction de la discrimination contre les femmes sur le marché du travail, également en ce qui concerne la rémunération.

Néanmoins, la discrimination salariale semble en apparence insurmontable ; elle est l'objet d'interventions politiques interminables. Au Conseil national, une motion a été déposée en 2010, qui incita le Conseil fédéral à évaluer l'introduction d'un mécanisme de contrôle des salaires afin d'éliminer la discrimination entre les sexes. En justification de ces mesures, on faisait état d'un « tableau sombre » sur les différentiels de salaire et des effets de « discrimination » envers les femmes. L'écart salarial s'élevait alors à 24,1%, et la discrimination à l'emploi d'environ 9,4%². Le Conseil national accepta la motion, mais la poursuite du débat fut suspendue en raison de la présentation des propres propositions du Conseil fédéral.

¹ Article 8, paragraphe 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse. Il est intéressant d'observer que le terme « égalité de droit » est complété par l'appel à une égalité « de faits », en plus de l'égalité juridique. Cela semble impliquer une exigence sociopolitique qui dépasse la simple question de la discrimination salariale dans la société civile.

² 10.3934 – motion « Parité salariale. Mécanismes de contrôle ». À lire sous : http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934

Fin 2014 le gouvernement a annoncé que des mesures de combat contre la « discrimination salariale » devraient être prises. Les solutions volontaires ne suffisant pas, il a été décidé par conséquent de décréter un droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de valeur égale. « Le Conseil fédéral se propose d'obliger les employeurs d'au moins 50 personnes à procéder régulièrement à une analyse des salaires dans leur entreprise et de faire contrôler son exécution par des tiers. Les employeurs devront pouvoir confier ledit contrôle, au choix, aux partenaires sociaux, à un organe de révision ou à une organisation reconnue par l'État. »³ Les observateurs parlent de l'introduction d'une « police des salaires ». Le Conseil fédéral a également proposé d'introduire un quota de 30% de femmes pour les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Contradictions

Ces propositions pour la transparence et le contrôle des salaires ainsi que l'introduction d'un quota de femmes dans les conseils d'administration reposent sur l'assertion d'une discrimination contre les femmes sur le marché du travail. Avec des mesures volontaires cette discrimination ne pourrait apparemment pas être maîtrisée. Les observations tendraient même à indiquer que la discrimination tend à augmenter plutôt qu'à diminuer.

Pendant, bien que tous les acteurs de la société civile, y compris les employeurs, rejettent unanimement la discrimination envers les femmes sur le marché du travail, ce diagnostic – amplifié par les propos du Conseil fédéral – a amorcé une lutte à couteaux tirés. Dans une déclaration à la commission du Conseil des États, les organisations patronales avaient déclaré qu'aucune discrimination volontaire contre les femmes n'avait lieu sur le marché du travail aujourd'hui.

Comment est-il possible que l'évaluation de ce problème soit en apparence si incontestable, alors que les déclarations semblent si divergentes ? L'écart salarial entre les sexes sur le marché du travail est-il plus prévalent que jamais ou est-il inexistant ? C'est seulement en répondant à ces questions que nous pourrions réellement évaluer ce que peut ou doit faire la politique.

³ Bulletin officiel (2014). Egalité salariale : le Conseil fédéral entend prendre de nouvelles mesures. À consulter sous: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=54905>

II. L'ampleur de l'inégalité des salaires

En 2010, dans le texte sur « la parité des salaires entre femmes et hommes » de la motion soumise au Conseil national, il est déclaré qu'il existe un écart de rémunération entre les sexes de 24,1% et un effet de discrimination de 9,4%. Le déposant de la motion se réfère aux données de l'enquête sur la structure des rémunérations de l'Office fédéral de la statistique pour l'année 2008.

Le relevé de la structure des salaires en 2010 indique que le salaire mensuel moyen était de 5.221 francs pour les femmes et de 6.397 francs pour les hommes. On remarque également que l'écart salarial a diminué entre 2008 et 2010 de 18,4%. Cependant, en 2012, selon les données officielles ce chiffre a augmenté et s'élèverait à 18,9%. L'Union syndicale suisse (USS) a déclaré que c'était un développement « très inquiétant » et le syndicat Unia a même parlé d'un « signal d'alarme ». Mais qu'en est-il vraiment ?

Problèmes statistiques

L'interprétation de l'analyse de l'Office fédéral de la statistique requiert en réalité beaucoup de retenue. Les résultats n'expliquent pas directement les écarts de salaires observés. À l'évidence, la différence entre hommes et femmes est surtout dépendante de facteurs structurels tel que le niveau de formation ou de responsabilité hiérarchique. En 2010, les femmes occupaient les deux tiers de tous les emplois à bas salaires (moins de 3.500 francs par mois), mais seulement 13,4% de tous les emplois avec un salaire mensuel de plus de 16.000 francs.

En tenant compte des détails structurels, on se rend vite compte que l'écart salarial n'est pas dû principalement à la discrimination entre les sexes. Plusieurs facteurs influencent le niveau des salaires et « expliquent » ainsi des différences entre les salaires. Seule la partie de l'écart salarial qui n'est pas fondée sur d'autres facteurs explicatifs peut être considérée par hypothèse comme discriminatoire. Selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, cette partie « inexplicée » est d'environ 9%.

Par conséquent, le problème de l'écart des salaires entre les sexes ou de la discrimination salariale est également un problème statistique. Cependant, pour le Bureau de l'égalité, la réponse semble toute trouvée : environ 40% de l'écart salarial entre les femmes et les hommes serait dû à un comportement discriminatoire des employeurs⁴. L'Office fédéral de la statistique se montre plus prudent à propos de la part inexplicée des différences entre les hommes et les femmes dans les statistiques sur les salaires. Tous les déterminants des salaires ne

⁴ Buro fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Plateforme égalité salariale. À consulter sous : <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr>

sont pas encore appréhendés dans les statistiques et celles-ci ne peuvent donc être utilisées comme explication. Alors, pourquoi le Bureau fédéral de l'égalité – et avec lui les différents syndicats et les représentants politiques jusqu'au gouvernement – parlent-ils d'un effet de discrimination à hauteur de près de 10% ?

Un effet discriminatoire ?

Deux éléments sont à la base de cette allégation de discrimination salariale entre les sexes à hauteur de quelque 10% : l'un est normatif, l'autre de nature descriptive. Les deux méritent un examen plus approfondi.

« L'accusation » d'une discrimination salariale repose sur l'idée que la distinction dans l'attribution des rémunérations serait faite en raison du sexe ; ce qui est qualifié d'abusif et donc de répréhensible. Cet élément est normatif. Or la notion de discrimination (du latin « discriminare », qui signifie « mettre à part, séparer, distinguer ») n'est pas a priori répréhensible. « Discriminer » signifie simplement que l'on fait une distinction. Seul le contexte peut déterminer si une telle distinction est à approuver, à rejeter ou est dépourvue de sens moral.

Une distinction en fonction du sexe n'est pas considérée comme négative dans toutes les situations. Choisir son partenaire en fonction de son sexe est non seulement considéré comme la norme mais également comme un droit fondamental. Sur le marché du travail, la discrimination et les inégalités de traitement ne sont pas toujours considérés comme répréhensibles. Les salaires à la performance, en fonction des qualifications ou même de caractéristiques physiques telles que la taille ou la force (comme dans le sport professionnel ou dans certains métiers spécialisés), ne contredisent ni les normes sociales, ni juridiques.

L'égalité des sexes est aujourd'hui une norme sociale ainsi qu'une norme juridique. Cette distinction est très importante car toute norme sociale n'a pas forcément de correspondance juridique. Dans une société libérale, différentes normes sociales sont possibles (par exemple selon la communauté religieuse à laquelle on appartient). Il y a forcément des différences entre la complexité et la diversité des normes sociales et les normes légales, qui sont limitées. Tout ce qui n'est pas dans la loi n'est pas forcément interdit.

La norme juridique de l'égalité des sexes se réfère d'abord aux actions de l'État. L'État disposant d'un monopole territorial de la violence, ses actions doivent être limitées par des normes générales visant à empêcher l'utilisation arbitraire du pouvoir. Tous les citoyens doivent être égaux devant la loi et la différenciation légale en fonction du sexe est interdite explicitement depuis la révision de la Constitution fédérale suisse de 1981. Cependant, dans sa formulation actuelle, le principe de l'égalité de traitement stipulé dans la Constitution s'étend au-delà de la sphère publique et prétend également régir la sphère privée.

La Constitution ainsi que la loi sur l'égalité proscrivent les relations et les arrangements contractuels privés qui font une différenciation (« discrimination ») basée sur le sexe de la personne. Bien que de tels transferts du droit public au droit privé soient déjà très controversés⁵, on peut supposer que la norme juridique soit proche de la norme sociale. Cela peut être corroboré par le fait qu'aucun acteur social important (comme nous l'avons relevé plus haut) ne se présente comme défenseur de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

La qualification normative des écarts de salaires implique par ailleurs une limitation descriptive : ne sont considérés comme répréhensibles (et sanctionnés par la loi) que les différences qui sont spécifiquement attribuables au sexe de la personne. Les autres causes des écarts de salaires ne sont donc ni répréhensibles, ni interdites, même si elles peuvent être arbitraires. Celles-ci comprennent, par exemple, comme nous l'avons expliqué plus haut, les différences qui sont dues à l'expérience ou aux qualifications du travailleur. L'analyse doit donc distinguer soigneusement les facteurs des écarts de salaires observés. Ceci signifie que la simple constatation d'un écart de rémunération moyen de plus de 20% ou de près de 10% entre les hommes et les femmes ne permet pas de savoir si les employeurs discriminent leurs employés en raison de leur sexe. Seule la partie de l'écart de rémunération qui peut être effectivement attribuée à une inégalité de traitement qui n'est objectivement pas justifiée, est pertinente.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes se plaint très superficiellement dans une sorte de processus de condamnation par lequel tous les facteurs qui ne sont pas expliqués sont regroupés sous le terme global de « discrimination salariale en fonction du sexe ». Cela signifie également que plus les facteurs indépendants du sexe qui influent sur les niveaux de salaires sont connus, plus la « discrimination salariale en fonction du sexe » sera basse. Derrière l'« effet de discrimination » supposé de 9% du Bureau de l'égalité, il n'est nullement garanti qu'il n'y ait pas encore d'autres facteurs qui n'ont rien à voir avec un traitement discriminatoire fondé sur le sexe des travailleurs. Dans le but d'évaluer de manière réaliste l'écart salarial entre les hommes et les femmes, il est donc indispensable de questionner les bases normatives et descriptives de la discrimination entre les sexes sur le marché du travail.

⁵ Voir Habermann, G. (2011). Freiheit oder Knechtschaft? München: Olzog.

III. L'improbabilité de la discrimination salariale

Tant la loi que le consensus social rejettent aujourd'hui la discrimination de la rémunération des travailleurs en raison de leur sexe. Les commentateurs qui soulignent une différence discriminatoire de près de 10% des salaires suggèrent donc implicitement que la discrimination sexuelle est relativement facile à mettre en pratique et est également largement répandue. Sur quelles prémisses cette thèse repose-t-elle ? Quelle est la probabilité effective que les employeurs discriminent financièrement et délibérément les travailleuses ?

Les avantages et les inconvénients des bas salaires

Dans la négociation d'un emploi, les employeurs ont à première vue, parmi beaucoup d'autres critères, une préférence évidente pour un niveau de salaire peu élevé. Un niveau de salaire plus bas contribue à réduire les coûts de production, ce qui augmente la rentabilité de l'entreprise. Cependant, le salaire est loin d'être le seul coût d'une entreprise et il ne détermine pas seul sa rentabilité. Et les bas salaires n'impliquent pas toujours de faibles coûts.

Une main d'œuvre avec un bas salaire mais peu qualifiée, peut par exemple conduire à de nombreux autres coûts (formation supplémentaire, surveillance, réparations, échecs, rotation du personnel, etc.). Les travailleurs peu rémunérés peuvent être moins motivés et moins fidèles. Ils peuvent avoir tendance à éviter le travail ou à essayer de compenser le bas salaire par d'autres avantages. Pour cette raison, dans certains cas, il y a une substitution des coûts de personnel par des coûts de production et de service. La main d'œuvre bon marché implique souvent une automatisation coûteuse et rend nécessaire un système de surveillance et de sécurité.

En d'autres termes, les coûts de la main d'œuvre font partie d'un problème d'optimisation complexe pour les employeurs. Cette observation contredit la devise : « moins ça coûte, mieux c'est ». Pour confirmer sa réussite, il est même dans l'intérêt de l'entreprise d'avoir des salaires élevés, car c'est un bon indicateur de son développement. En plus des coûts, il y a de nombreux autres facteurs qui sont cruciaux dans la détermination du salaire et la relation du travailleur à son emploi.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'éviter une image déformée de l'employeur qui chercherait absolument et dans tous les cas à pousser les salaires vers le bas, que ce soit pour les hommes ou les femmes. On retrouve en particulier cet argument superficiel chez les syndicats. Ceci peut sembler compréhensible étant donné le rôle des syndicats, mais cette perception ne devrait pas être adoptée de façon indifférenciée.

Préférence discriminatoire

En plus de la condition préalable de la préférence pour de bas salaires sur le marché du travail, il convient également que les employeurs souhaitent dévaloriser prioritairement les salaires des femmes. L'accusation de discrimination entre les sexes suppose donc que les employeurs souhaitent non seulement payer de plus bas salaires (ce qui en soi est déjà une affirmation discutable), mais qu'ils soient particulièrement soucieux de rémunérer les femmes moins que les hommes.

Il est certainement concevable qu'il y ait des employeurs qui, pour des raisons de nature personnelle, culturelle, religieuse ou autre, souhaitent discriminer les travailleuses. Il est indéniable que certaines personnes entretiennent des préjugés concernant les capacités des femmes et il est aussi possible que les hommes cherchent parfois à affirmer leur domination sur le lieu de travail. Il peut même y avoir de la pure et simple misogynie.

Toutefois, pour que ces préférences puissent conduire à des écarts de salaires significatifs dans la société dans son ensemble, ce phénomène ne devrait pas se cantonner à quelques individus mais à toutes les organisations. Et plus encore, ce phénomène devrait être largement répandu dans toute la société civile, avec un nombre important de contrats de travail objectivement discriminants. Plusieurs études montrent que les stéréotypes fondés sur le sexe sont encore très fréquents et certains d'entre eux sont profondément enracinés dans l'histoire et la culture. Mais il n'y a aucune indication que de nombreuses entreprises choisissent délibérément de désavantager les femmes. En outre, il existe une preuve théorique que cette préférence est un phénomène peu probable.

L'inefficience de la discrimination

Plusieurs économistes ont traité du phénomène de la discrimination dans le sens d'un désavantage attribué délibérément envers un groupe de personnes. Une recherche particulièrement approfondie sur la question a été réalisée par le lauréat du prix Nobel d'économie, le professeur Gary Becker. Dans son livre *The Economics of Discrimination*⁶, il décrit la discrimination comme l'évaluation de la performance de travail par la prise en considération de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec la productivité réelle. Cette définition est pratiquement identique à celle de l'administration fédérale et en particulier à l'interprétation du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Becker suppose que certaines personnes – entre autre les employeurs – ont une préférence pour la discrimination, c'est-à-dire pour le libre choix. Une discrimination réussie leur confère un avantage économique. Cependant, Becker indique que la discrimination a également un coût : la sélection ou la discrimination d'un travailleur en raison de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec sa

⁶ Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

productivité (qui ne seraient pas considérées comme un problème sans préférence préalable pour la discrimination) entraînent des coûts de transaction supplémentaires. Ces coûts pourraient être évités sans discrimination.

De plus, les entreprises peuvent souffrir d'une perte de rentabilité si elles paient les travailleurs de manière inappropriée : les personnes sujettes à la discrimination peuvent opposer une résistance interne ou tout simplement quitter l'entreprise. Une renonciation à la discrimination serait financièrement préférable pour l'employeur. Mais comment se comporte-t-il face à la perte financière découlant d'une tendance à la discrimination ? Le résultat global est-il positif ? Ou est-ce que le plaisir de discriminer prend le dessus sur le désavantage lié à la hausse des coûts et/ou à la baisse de la rentabilité ?

Becker démontre que les employeurs doivent avoir une préférence relativement forte pour la discrimination afin d'y voir un véritable avantage personnel. Cela est particulièrement vrai si le groupe discriminé est important et qu'il devient difficile de l'éviter. Dans le cas des femmes, qui représentent une très grande partie des travailleurs, cette discrimination devient coûteuse et donc moins susceptible d'être appliquée.

La théorie économique de la discrimination fait un autre constat important : la concurrence réduit la prévalence de la discrimination. Supposons qu'un employeur en situation de forte concurrence choisisse délibérément de discriminer un groupe de travailleurs en les payant indépendamment de leur productivité. Dans ce cas, les employeurs concurrents auront l'occasion de débaucher ces travailleurs en leur versant un salaire légèrement plus élevé et cela leur permettra de récupérer la rentabilité précédemment sous-évaluée. Dans une situation de concurrence, ce processus se poursuit aussi longtemps que les travailleurs n'auront pas de salaire raisonnable, donc un salaire non-discriminant, et que le débauchage ne permette plus aucun bénéfice pour les employeurs concurrents. Le marché suisse du travail est relativement libéral et possède par conséquent une forte concurrence (en dépit d'une perte progressive de cette liberté en raison des « mesures d'accompagnement » dans le cadre des accords bilatéraux avec l'UE)⁷. De ce fait, la discrimination sur le marché du travail suisse est plutôt improbable.

Les théories de Becker sur la discrimination sur le marché du travail ont été testées et confirmées à plusieurs reprises⁸. Ainsi nous pouvons retenir que la discrimination sur le marché du travail suppose une forte préférence des employeurs pour la discrimination contre les femmes, car cette discrimination est liée à des coûts et à des désavantages concurrentiels. Sachant que les femmes représentent un très large groupe de travailleurs et que le marché suisse est particulièrement concurrentiel, une discrimination délibérée contre les femmes sur

⁷ Voir l'observation du Global Competitiveness Report:

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/economies/#economy=CHE>

⁸ Voir Charles, K. K., & Guryan, J. (2007). Prejudice and the Economics of Discrimination. NBER Working Paper No. 13661.

le marché suisse du travail peut être considérée comme particulièrement peu probable.

En fin de compte, cela nous amène à l'examen de la question suivante : pourquoi devrait-on supposer que les employeurs suisses aient une telle aversion des femmes qu'ils iraient jusqu'à procéder à une discrimination salariale injustifiée malgré tous les inconvénients économiques qui s'imposeraient à eux ? Et cela à une telle fréquence et avec une telle intensité dans la société que cela amènerait à des effets significatifs sur la moyenne des salaires ? Celui qui souhaite discriminer devrait non seulement sélectionner et trier intentionnellement les offres du marché du travail, mais il devrait également ignorer les incitations économiques qui stimulent l'égalisation tendancielle des salaires comme dans d'autres sphères de la société.

En plus de l'évaluation normative des résultats, qui nous amène à penser qu'une discrimination contre les femmes sur le marché du travail suisse soit hautement improbable, il est nécessaire d'avoir une analyse supplémentaire sur l'élément descriptif de l'hypothèse de la discrimination. Qu'est-ce que les données nous disent vraiment sur la partie résiduelle « discriminatoire » des différences salariales entre les femmes et les hommes ?

IV. Les facteurs influant sur les salaires

Dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires, l'Office fédéral de la statistique a déterminé certains facteurs qui influent sur le niveau des salaires. Ceux-ci peuvent être utilisés pour analyser et comparer les différences entre le salaire moyen des hommes et des femmes. Comme nous l'avons relevé plus haut, plus la proportion de cet écart salarial pouvant être expliquée par les caractéristiques liées au lieu de travail ou par d'autres facteurs est grande, plus le pourcentage potentiellement dû à la discrimination est bas.

Vue d'ensemble

Quelles sont les caractéristiques liées au travail ou à l'employé qui peuvent expliquer les écarts salariaux ?

- **Qualification.** Un des facteurs les plus fréquemment discuté et dont l'impact est largement reconnu est la qualification de la main d'œuvre. Plus l'employé est qualifié, plus sa valeur ajoutée sera élevée et précieuse, plus il bénéficiera d'un meilleur salaire de la part de l'employeur. Pendant longtemps, les travailleuses avaient un niveau de qualification bien plus bas que leurs homologues masculins. Il existe encore aujourd'hui une différence substantielle⁹. Cette différence de qualification se réduit et diminue réellement en conformité avec l'écart salarial, en particulier entre les jeunes travailleurs.

Encore une fois, une approche différenciée est nécessaire : il est souvent souligné que le niveau de formation des femmes augmente. Parmi les jeunes de moins de 35 ans, la proportion de personnes ayant une formation supérieure est plus grande chez les femmes que chez les hommes. La formation est un facteur pertinent, mais le choix de la formation est également un élément déterminant pour l'analyse de la structure des salaires. En fait, il existe des différences considérables entre les choix d'études des hommes et des femmes.

La proportion de femmes effectuant des études dans les sciences humaines et sociales est de plus de 70%, en économie de seulement 30%, dans l'ingénierie mécanique et électrique ce chiffre descend en dessous de 10%¹⁰. Il est reconnu que les perspectives salariales des qualifications professionnelles diffèrent indépendamment du sexe des travailleurs. S'il est démontré que les perspectives salariales après des études en sciences

⁹ Office fédéral de la statistique (OFS) (2014) « Egalité entre femmes et hommes – données, indicateurs » : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html

¹⁰ Office fédéral de la statistique (OFS) (2011). Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen: Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. A lire sous : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=4543>

humaines et sociales sont relativement plus faibles, alors cela pourrait expliquer une partie des différences entre la moyenne des salaires des femmes et des hommes.

Dans la discussion sur l'écart salarial entre les sexes, il a été affirmé à maintes reprises que cet écart augmente avec l'augmentation des compétences : plus les femmes seraient formées, plus elles seraient soumises à une forte discrimination. Ceci est parfois interprété comme une discrimination délibérée des hommes contre les femmes souhaitant obtenir des professions à haute valeur ajoutée. Cependant, cela pourrait être justifié uniquement par le choix du domaine d'études et des compétences personnelles développées. Pour les travailleurs peu qualifiés, ces différences de qualifications professionnelles ne conduisent pas à des variations dramatiques ; cependant, plus le niveau de formation augmente, plus ces différences de choix professionnel ont un impact important au niveau du salaire.

- **Temps de travail.** Le temps de travail est également un facteur souvent mentionné et reconnu qui influence le niveau des salaires. Les employés à temps plein gagnent plus que les travailleurs à temps partiel. Le travail à temps partiel chez les femmes est plus fréquent que chez les hommes. En moyenne, environ 35% de tous les travailleurs suisses travaillent à temps partiel. Cependant, près de 60% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 15% chez les hommes¹¹.

Le personnel à temps plein gagne plus non seulement parce qu'il travaille plus, mais parce qu'il est à temps plein. Les différences de salaires entre les employés à temps partiel et à temps plein ne sont pas juste une question arithmétique de salaire horaire. Les employés à temps plein recevront l'essentiel des tâches complexes ou responsables, qui sont mieux rémunérées. Le travail à temps complet ouvre également de meilleures possibilités d'avancement. En outre, toutes les fonctions ne sont pas disponibles à temps partiel. Les tâches de conduite et de gestion sont généralement attribuées aux travailleurs à temps plein.

Pour faire une comparaison pertinente, il ne suffit pas de diviser le niveau des salaires des employés à temps plein et à temps partiel par le nombre d'heures travaillées. Derrière la charge salariale se cache également le contenu et la fonction du travail, qui ont une importance pour le niveau du salaire au moins aussi élevée que la quantité de travail effectué.

¹¹ Office fédéral de la statistique (OFS) (2014). Activité professionnelle et temps de travail - Indicateurs. À consulter sous : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilverhalten.html>

- **Choix de la profession.** Différentes professions ouvrent différentes perspectives salariales. Les activités liées à la finance et à l'économie d'entreprise permettent des salaires moyens sensiblement plus élevés que les activités liées à la santé et aux services sociaux¹². Comme cela a déjà été décrit dans le contexte des qualifications, les travailleurs masculins et féminins font des choix différents de domaines professionnels.

Selon les données sur la formation¹³ et les études¹⁴, également au niveau international¹⁵, les femmes choisissent en moyenne plus souvent un emploi dans la santé ou le social, mais aussi dans l'hôtellerie et la restauration. Les différences dans les niveaux de salaires doivent donc être prises en compte dans la comparaison entre les sexes, puisque les hommes et les femmes ne sont pas représentés de manière semblable dans tous les secteurs.

- **Expérience.** L'expérience d'un travailleur est intimement liée au niveau des salaires. Dans un certain nombre de professions, l'ancienneté du travailleur est récompensée grâce à des promotions salariales, mais également dans la position hiérarchique. On récompense de cette manière la fidélité d'un travailleur et l'expérience, les connaissances et le capital humain accumulés au fil du temps.

En raison de la différence du nombre d'années de qualification, la proportion de travailleurs masculins dans des postes de direction est disproportionnellement élevée à ce jour. En moyenne, les travailleurs masculins ont plus d'expérience. Le niveau d'expérience n'est pas forcément reflété dans la position hiérarchique ; dans certains cas, seule la différence salariale renvoie à cette expérience.

- **Interruption de travail.** Avec l'expérience, un autre facteur est souvent publiquement débattu à propos de son lien avec le niveau des salaires : les interruptions professionnelles. Une pause professionnelle, soit un temps d'arrêt, qu'elle qu'en soit la justification, fait baisser les salaires. Ceux qui n'interrompent pas leur emploi ont un avantage salarial sur une personne qui interrompt le travail pendant un an et retourne à son emploi préalable. L'employé qui travaille sans interruption peut construire son expérience et ses qualifications en continu et aura d'autres avancements dans sa carrière. Le travailleur qui interrompt son travail ne revient pas simplement à son point

¹² Office fédéral de la statistique (OFS) (2014). Salaires et revenus du travail - Indicateurs. À consulter sous : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_branche.html

¹³ Office fédéral de la statistique (OFS) (2015). Degré secondaire II – Tableaux synoptiques. À consulter sous : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/00/blank/allgemein-_oder_berufsbildung.html

¹⁴ Office fédéral de la statistique (OFS) (2014). Activité professionnelle et temps de travail – Indicateurs. À consulter sous : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013). Frauenanteil 2012 nach Branchen. À consulter sous : <http://doku.iab.de/kurzgraf/2013/kbfolien23134.pdf>

initial d'avant l'interruption mais aura souvent besoin d'un rattrapage afin de récupérer l'expérience manquée et son niveau de compétence.

En plus des différences formelles dans l'expérience et les qualifications, il existe également des différences informelles comme la constitution de liens sociaux, les connaissances ou les amis (« capital social »), qui sont importants pour la carrière et d'une importance considérable pour le revenu. Ces avantages informels sont parfois construits sur une longue durée. Pour toutes ces raisons une absence d'un an n'est pas simplement une perte de salaire d'un an. Les pertes subies sont, dans certains cas, considérablement plus grandes.

Les arrêts de travail sont beaucoup plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. Souvent, de telles interruptions sont liées à la volonté de fonder une famille. Les inconvénients sont plus élevés lorsque ces arrêts se prolongent sur trois à quatre ans dans le but d'élever ses enfants. Ces interruptions de travail sont difficiles à compenser dans la progression d'une carrière.

- **Objectif salarial et professionnel.** Les facteurs tels que le type et le niveau de qualification et le temps consacré à un emploi sont relativement faciles à collecter et à analyser. Il y a cependant encore d'autres facteurs qui ne sont pas évidents à première vue. L'un d'entre eux porte sur les objectifs de carrière des travailleurs. Deux personnes ayant des qualifications et une expérience similaires dans la même profession et dans la même entreprise, peuvent avoir un positionnement et une carrière différente ainsi qu'un niveau de salaire différent s'ils poursuivent des objectifs de carrière différents.

Ils peuvent se différencier dans l'engagement qu'ils apportent à l'entreprise, leur volonté de prendre des responsabilités, les ambitions qu'ils ont dans l'accomplissement de leurs tâches et la façon dont ils communiquent de manière proactive leur volonté de progresser. Bien que les facteurs évidents soient exactement les mêmes, il y a des écarts de salaires substantiels qui ne sont dus aucunement à des volontés discriminatoires mais qui proviennent des comportements différents des travailleurs.

A priori, il n'y a bien sûr aucune raison de supposer que les femmes soient moins ambitieuses au travail que les hommes. Néanmoins, ces différences d'attitude doivent être prises en compte dans l'analyse des écarts salariaux. En Allemagne, des études scientifiques ont constaté que les attentes salariales des femmes ayant un diplôme universitaire étaient inférieures à celles des hommes. Elles accordent également moins d'importance au salaire dans le

choix de leur poste de travail¹⁶. Il semble également qu'il y ait des différences systématiques entre les objectifs de carrière entre les sexes¹⁷.

- **Les compétences de négociation.** Le salaire fait partie d'un contrat de travail, qui est basé sur une négociation entre employeur et employé. De nombreuses études montrent que les négociations influencent le résultat du contrat. Même les caractéristiques physiques peuvent affecter une telle négociation – il semblerait par exemple que la stature peut influencer les négociations salariales : les travailleurs de grande taille obtiennent en moyenne des salaires plus élevés¹⁸.

Ce qui est vrai pour les influences subtiles telles que la taille du corps est d'autant plus vrai pour des compétences explicites telles que la capacité de mener une négociation et de connaître certaines tactiques. Dans certaines études, il a été démontré que les hommes négocient plus fréquemment et généralement plus agressivement que les femmes¹⁹. Ces différences se reflètent ensuite dans les salaires indépendamment du fait que l'employeur ait une volonté discriminatoire. Ceci amène bel et bien à une différence salariale dont la cause mérite quelque attention mais ne constitue pas une volonté discriminatoire de la part de l'employeur.

- **Caractéristiques de l'entreprise.** Les différents emplois et domaines professionnels – et donc aussi les différentes formations – sont, comme nous l'avons décrit plus haut, liés aux différences salariales. À l'intérieur même de ces domaines il y a également des différences au niveau des entreprises individuelles. Il est tout à fait possible que dans des entreprises similaires, dans le même secteur d'activité, qui emploient des travailleurs de même qualification, on constate des différences dans les niveaux de salaires.

Par exemple, il est reconnu que les grandes entreprises offrent des salaires plus élevés que les petites²⁰. Il est également possible qu'il existe une corrélation négative entre la qualité du leadership et la culture d'entreprise d'une part et le niveau des salaires d'autre part. Il peut être nécessaire de combler un climat d'entreprise désagréable par un salaire plus élevé afin d'attirer des travailleurs qualifiés, alors que les entreprises avec un climat de travail particulièrement agréable peuvent se permettre des niveaux de rémunération inférieurs.

¹⁶ A lire : Wirz, C. (2014). Der kleine Unterschied auf dem Lohnzettel. Neue Zürcher Zeitung, 8 décembre 2014.

¹⁷ Elprana, G., Stiehl, S., Gatzka, M. & Felfe, J. (2012). Gender differences in motivation to lead in Germany. In: C. Quaiser-Pohl & M. Endepohls-Ulpe (Hrsg.), Women's choices in Europe. Influence of gender on education, occupational career and family development. Münster: Waxmann.

¹⁸ Gautschi, T., & Hangartner, D. (2006). Size Does Matter. Körpergrösse, Humankapital und Einkommen. Soziale Welt, 57(3), 273-294.

¹⁹ Leibbrandt, A., & List, J. A. (2012). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment. NBER Working Paper No. 18511. <http://www.nber.org/papers/w18511>

²⁰ Gerlach, K., & Schmidt, E.M. (1989). Unternehmensgrösse und Entlohnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. http://doku.iab.de/mittab/1989/1989_3_mittab_gerlach_schmidt.pdf

Souvent, il y a aussi une relation entre la taille et la culture d'une entreprise ; les petits employeurs se distinguent souvent par un environnement de travail agréable. La relation entre le sexe du travailleur et sa préférence pour un employeur d'une certaine taille ou une certaine culture d'entreprise méritent certainement plus d'attention. Il y a déjà des indications qui laissent penser que les femmes ont une préférence pour les petites entreprises ; il est probable que cela vaille également pour les entreprises ayant un environnement de travail agréable mais offrant de plus bas salaires²¹. Ces préférences pourraient également avoir un impact sur les écarts de salaires sans qu'il y ait une quelconque discrimination.

- **Lieu de travail.** De façon analogue aux caractéristiques de l'employeur, il faut également tenir compte du lieu de l'emploi, qui a un impact sur les niveaux de salaire. Il existe des différences régionales marquées dans les salaires qui ont un impact sur la structure salariale. Ces différences peuvent être partiellement compensées par la mobilité de la main d'œuvre. Cela suppose cependant que le travailleur soit mobile. Des recherches additionnelles seraient nécessaires dans ce domaine, mais les données disponibles suggèrent que les hommes sont plus mobiles que les femmes. Ainsi, les femmes peuvent être impactées de manière disproportionnée par les inconvénients des salaires locaux ou régionaux, sans qu'aucune discrimination réelle ne soit présente.

La présente liste n'est nullement exhaustive. De nombreux facteurs peuvent encore influencer le niveau des salaires indépendamment du sexe du travailleur. Le but était ici de démontrer l'extrême complexité et la diversité des raisons qui conduisent à une certaine structure salariale dans la société et les différences qui sont constatées pour chacun de ces facteurs entre les femmes et les hommes.

Que reste-t-il des effets discriminatoires ?

Si les facteurs mentionnés précédemment étaient pris en compte dans l'analyse de la structure des salaires, quelle marge resterait-il qui serait encore inexplicée et qui pourrait être le reflet de la « discrimination » pointée du doigt par la politique et l'administration ? Nous n'en savons rien. Il n'y a tout simplement aucune étude pour la Suisse qui prenne en compte tous les facteurs mentionnés ici. Pour bon nombre de ces facteurs, les données elles-mêmes sont absentes.

Dans l'enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique seuls l'expérience, le niveau de formation et le niveau des exigences des entreprises sont analysés. Avec ces seules corrections, la différence de salaire

²¹ Voir Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size. *Journal of Business Venturing*, 13(6), 523-542.

entre les sexes passe de 20% à près de 10%. Cependant, bien que cette analyse soit incomplète, le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes déclame sans différenciation que l'effet de la discrimination serait de près de 10%. Une telle déclaration est tout simplement intenable compte tenu du fait que l'Office fédéral de la statistique ne recueille pas les informations nécessaires pour une analyse complète des données et qu'elles ne sont pas prises en compte dans son analyse²².

Il serait plus convenable de déclarer que d'après l'enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique un écart salarial d'au maximum 9% à 10% pourrait être hypothétiquement attribué à la discrimination, mais que cet effet est probablement beaucoup moins élevé. À propos de l'ordre de grandeur de la part restante, les études internationales nous apportent plus d'éclaircissements.

Dans une étude allemande récente, qui s'est basée sur une large enquête des parcours professionnels des hommes et des femmes, les scientifiques ont établi que l'absence des femmes à des postes de direction peut être expliqué par des facteurs « hors entreprise » : par le choix des études et la décision de fonder une famille²³. Une étude plus avancée constate qu'il y a un impact significatif sur les salaires lorsque les jeunes tiennent compte des possibilités de carrière et de revenu lors de leur choix de domaine d'études. En outre, la qualification et l'expérience jouent également un rôle significatif²⁴. Il semble évident que les préférences des travailleurs et leurs décisions individuelles auront une influence essentielle sur le salaire qu'ils percevront²⁵.

Mais qu'aperçoit-on quand on prend en compte ces préférences dans l'analyse de l'écart salarial ? Dans une étude américaine sur le niveau des salaires, pas moins de 25 choix de carrière ont été analysés en prenant en compte les différents facteurs pertinents. Le résultat indiquait que l'écart salarial entre hommes et femmes non seulement disparaissait mais il tendait même à s'inverser. Dans les mêmes conditions, les femmes gagnaient en moyenne plus que les hommes²⁶. Ces analyses comprenaient, entre autres, le temps de travail, les risques du travail, la mobilité de la main d'œuvre et le choix du domaine de formation²⁷.

Ce résultat surprenant d'une analyse plus différenciée et plus complète que celle effectuée par l'Office fédéral de la statistique, prenant en compte bien plus de facteurs provenant des choix individuels des travailleurs, nous amène au constat

²² Feusi, D. (2014). Lohndiskriminierung bleibt rätselhaft. A consulter sous: <http://www.ordnungspolitik.ch/2014/05/03/lohndiskriminierung-bleibt-raetselhaft/>

²³ Ochsenfeld, F. (2012). Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64(3), 507-534.

²⁴ Ochsenfeld, F. (2014). Why do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. European Sociological Review, 30(4), 536-548.

²⁵ Cf. Rosenbloom, J., Ash, R. A., Dupont, B., & Coder, L. (2008). Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices. Journal of Economic Psychology, 29(4), 543-554.

²⁶ Farrell, W. (2005). Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap -- and What Women Can Do About It. New York: AMACOM.

²⁷ Cf. Corbett, C., & Hill, C. (2012). Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation. Washington: AAUW.

suisant : un salaire égal pour un travail égal est déjà une réalité. Il n'y a tout simplement aucune preuve de discrimination contre les femmes sur le marché du travail. Même le ministère du travail des États-Unis a trouvé en 2009, après un examen exhaustif des études existantes, que les différences de moyenne dans la rémunération des femmes et des hommes étaient dans leur quasi-intégralité dues à des décisions individuelles²⁸.

Déni de la réalité

La principale conclusion est qu'il est totalement absurde de vouloir combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes à travers la réglementation des employeurs. Les raisons de l'écart salarial observé proviennent tout d'abord des travailleurs eux-mêmes et de leurs choix. Chaque décision concernant la teneur et la durée des études, le choix de profession, les objectifs de carrière et de revenu, le travail effectué, les capacités de négociation, les efforts de formation et la volonté de se déplacer auront un impact sur le salaire. La raison pour laquelle les hommes et les femmes ont des salaires moyens différents réside dans le fait qu'ils ont des préférences différentes et donc font des choix différents.

Il n'y a aucune preuve qui permette d'attribuer cette responsabilité aux employeurs. Ce n'est pas « l'économie » qui discrimine, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui créent, de par leurs choix et leurs comportements, des différences entre eux. Il est également peu clair pourquoi la politique et l'administration se ferment hermétiquement à ces faits connus depuis des années. On se serait attendu à ce qu'une autorité comme le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, qui s'intéresse particulièrement aux problèmes décrits ici, soit à jour sur l'état actuel des recherches et les reconnaisse. Ce serait une exigence de probité intellectuelle que de souligner les graves insuffisances d'une analyse et de recommandations politiques qui se fondent sur les données incomplètes de l'enquête suisse sur la structure des salaires.

L'administration fédérale, par le biais du Bureau de l'égalité, a non seulement choisi de négliger une partie des facteurs influençant les différences salariales, mais a continué de répéter l'allégation de toute évidence fausse que l'effet de la discrimination salariale se monterait à 9%²⁹. Les objections théoriques sont non seulement ignorées, mais les faits empiriques disponibles ainsi que les dernières découvertes scientifiques sont passés sous silence. L'administration, ainsi que le Conseil fédéral par sa responsabilité politique, se rendent ainsi coupables de désinformation et de démagogie. Les causes ou les motivations derrière cette désinformation délibérée seraient encore à explorer, qu'il s'agisse

²⁸ U.S. Department of Labor (Hrsg.) (2009). An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women – Final Report. À consulter sous :

<http://www.consad.com/content/reports/Gender%20Wage%20Gap%20Final%20Report.pdf>

²⁹ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2015). Statistiques. À consulter sous :

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00594/index.html?lang=fr>

d'un prétexte pour réglementer l'économie et les salaires en particulier ou d'autres velléités, mais cela irait au-delà de la portée de cette étude. La désinformation du gouvernement et de l'administration mériteraient tout de même une attention urgente.

V. Conclusion

Une discrimination « alarmante » et « scandaleuse » contre les femmes aurait lieu sur le marché suisse du travail. À croire la politique et l'administration, il y aurait une différence salariale de près de 10% entre les sexes qui serait due à une discrimination injustifiée. Ce chiffre provient de la différence entre le salaire des hommes et des femmes qui ne peut être expliqué par les données de l'enquête sur la structure des salaires suisse. La conclusion (simpliste) de la politique est la suivante : il y a discrimination ! Les études théoriques et empiriques récentes suggèrent cependant une conclusion complètement différente.

- **Une discrimination salariale contre les femmes sur le marché du travail est a priori extrêmement improbable.** La théorie économique montre que la discrimination, indépendamment de la productivité du travailleur, est coûteuse pour les employeurs. Cela nécessiterait donc une très forte préférence des employeurs pour la discrimination – préférence non démontrée. En outre, plus le groupe discriminé est grand et plus le marché de l'emploi est compétitif, plus la discrimination devient chère. Une discrimination des femmes sur le marché relativement libéral du travail en Suisse serait donc extrêmement surprenante.
- **Les différences de salaires sont principalement dues aux choix et aux préférences des salariés.** Le niveau des salaires est largement dépendant du choix des études, de la formation initiale, des choix de formation continue, des qualifications professionnelles, du choix de la profession, du choix de l'entreprise ou de l'employeur, de l'expérience, de l'ambition, de l'engagement personnel au travail, du temps de travail et de la mobilité. Tout ceci est complètement indépendant du sexe des travailleurs.
- **Il n'y a probablement pas de discrimination salariale contre les femmes sur le marché du travail suisse.** Les données suisses disponibles aujourd'hui montrent qu'il y a un maximum de 10% d'écart salarial « inexplicable » entre les sexes. Cependant, ce chiffre est probablement beaucoup plus petit, peut-être même inexistant, car de nombreux facteurs importants sur la structure des salaires n'ont pas été pris en compte dans les statistiques. Des études comparables en provenance d'autres pays occidentaux montrent qu'en prenant en compte ces facteurs, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se rétrécit et serait proche de zéro ; il serait même possible que les femmes aujourd'hui bénéficient d'un avantage salarial sur le marché du travail.

Manque de perspicacité

L'affirmation d'un effet discriminatoire de près de 10% en comparant la moyenne des salaires entre les femmes et les hommes est largement diffusé par la politique et l'administration. Cela est sans doute dû à une incapacité d'interpréter correctement les statistiques disponibles (ce qui est déjà problématique) ou cela pourrait être une désinformation volontaire du public. Ce chiffre de 10% est manifestement faux aujourd'hui. Une affirmation de bonne foi serait de dire que l'étendue des effets de discrimination est encore inconnu en l'état actuel de la recherche, mais qu'elle serait sans doute sensiblement plus faible que 10%, voire même absolument nulle.

Non seulement la politique et l'administration (ainsi que les divers groupes d'intérêt comme les syndicats) se refusent à utiliser les preuves scientifiques disponibles actuellement sur l'origine et la portée des différences de salaires entre les sexes, mais progressivement nous constatons des allégations de plus en plus aventureuses à propos de la discrimination sur le marché du travail. Ainsi, nous trouvons dans les communications du Bureau fédéral de l'égalité l'affirmation que les professions ou les travaux « réputés typiquement féminins » sont systématiquement dévalorisés³⁰.

Une rémunération rationnelle et concurrentielle, en fonction de la rentabilité du travail, en vient donc à être interprétée comme un acte de discrimination. Il en résulte un cercle vicieux évident : les salaires dans l'industrie hôtelière sont en moyenne plus bas, beaucoup de femmes travaillent dans ce domaine, c'est par conséquent une profession « réputée typiquement féminine », ce qui entraînerait une dévalorisation du travail et des salaires en raison de la discrimination. L'allégation de discrimination devient ainsi une prophétie qui s'auto-réalise, en passant sous silence les principes et les lois de l'économie, de même que les préférences personnelles.

Il en va de même de l'allégation du Bureau de l'égalité comme quoi l'évaluation du rendement des femmes serait discriminatoire dans la pratique. D'une part, certaines réalisations importantes des femmes ne seraient pas suffisamment et explicitement soutenues et, d'autre part, certaines prestations seraient considérées comme sans importance et ne seraient pas honorées. De nouveau, c'est un cercle vicieux : l'évaluation de la performance de travail selon des critères comme l'engagement personnel, l'ambition, la présence, la flexibilité, etc. qui pourrait amener, dans certains cas, à être moins avantageuse pour les travailleuses, est considérée comme un acte de discrimination. Il deviendrait nécessaire d'avoir des critères qui garantissent une meilleure réussite des femmes. Ce qui compte serait la réussite des travailleuses et non la rentabilité de l'entreprise, comme si l'échec économique d'une entreprise pouvait mieux servir les intérêts de ses employées.

³⁰ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (2015) « Causes de discrimination salariale ». À lire sous : <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00078/index.html?lang=fr>

Ces tentatives désespérées pour préserver le mythe de la discrimination généralisée contre les femmes sur le marché du travail en disent davantage sur ses propagandistes que sur la réalité. La discrimination envers les femmes par « l'économie » apparaît de plus en plus comme un dogme qui ne doit surtout pas être remis en question par les faits. Malgré les résultats théoriques et les recherches empiriques disponibles depuis des années, il apparaît que l'idéologie prend de plus en plus le pas sur le débat critique, sans considération de la situation factuelle. La question est maintenant de savoir si une discussion ouverte est encore possible et utile ou si, devant l'augmentation du déni de la réalité des propagandistes de la discrimination, toute tentative raisonnée d'appréhender la question s'avère futile.

Il est accessoirement inquiétant de constater à quel point les défenseurs supposés des droits des femmes échouent dans leur mission. Pendant qu'ils accusent faussement « l'économie » d'être coupable de discrimination sexuelle, les véritables raisons de l'écart salarial provenant des préférences et des choix des travailleurs ne sont pas élucidées. En ignorant cette connaissance, il est difficile de changer quoi que ce soit, parce que les causes profondes ne seront jamais abordées. La clé pour comprendre les disparités de salaire serait aujourd'hui de comprendre pourquoi les hommes et les femmes ont des préférences différentes, des objectifs professionnels et des cheminements de carrière aussi différents. Il existe déjà quelques recherches qui nous livrent certaines pistes de compréhension. Un engagement sérieux pour les droits et la prospérité économique des femmes suppose que l'on répudie le mythe de la discrimination par les acteurs économiques et que l'on s'applique à effectuer une analyse objective des causes.

Défis pour l'avenir

Finalement, il est nécessaire de se poser la question de savoir quelle politique adopter pour réduire les différences salariales entre les femmes et les hommes.

Une égalité réelle pour les femmes ne peut être atteinte par la réglementation ou la surveillance des entreprises. Les causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne sont tout simplement pas à rechercher dans une discrimination de la part des employeurs. Les propositions visant à surveiller les salaires et à les contrôler sont superflues. Elles sont, de plus, contreproductives car elles créent des coûts supplémentaires sans contrepartie, et donc risquent plutôt de réduire les chances des hommes et des femmes de trouver un emploi.

C'est la liberté (et donc la concurrence) du marché qui empêche la discrimination sur le marché du travail – que ce soit des femmes ou d'autres groupes. Cela vaut particulièrement pour le travail, mais aussi pour d'autres marchés. La concurrence rend la discrimination coûteuse pour les employeurs (s'ils ont du tout une préférence pour une telle discrimination). Elle offre une protection efficace contre la discrimination. Une politique socialisante, souvent soutenue par les syndicats, qui repose sur des marchés fermés et un niveau élevé de réglementation, risque donc de maintenir ces discriminations au lieu de les affaiblir.

Le quota de femmes dans les conseils d'administration est de la pure politique symbolique. On ne sait pas encore suffisamment pourquoi les femmes choisissent d'autres cheminements de carrière que les hommes – notamment parce que les personnes qui dominent la discussion évitent d'évoquer la question des préférences individuelles. L'imposition d'un quota de femmes suggère que les femmes ne sont tout simplement pas conscientes qu'elles peuvent entreprendre une carrière dans des conseils d'administration. Ce qui devrait être changé par une plus grande visibilité. Une telle idée semble naïve (si elle n'est pas déjà misogyne) ; elle n'est pas validée non plus par la recherche actuelle. La décision arbitraire de nommer des administratrices pourrait modifier les processus d'évaluation du personnel et le développement du personnel de la société en faveur des femmes au détriment de la rentabilité. Elle est basée sur la prémisse douteuse et très probablement fautive que les processus actuels ne sont pas alignés sur la productivité de la main d'œuvre mais sur une intention de discrimination.

En conclusion, il convient de noter que les propositions politiques actuelles sont au mieux inefficaces et très souvent contreproductives. Les indicateurs et l'expérience montrent que la promotion effective des droits des femmes et de leur prospérité doit se faire à travers une plus grande libéralisation du marché du travail et non *contre* le marché libre. Les progrès d'aujourd'hui en termes d'accès aux formations et aux compétences, de participation au marché du travail ou de rémunération des femmes sont attribuables à cette volonté du marché libre d'avoir une offre de main d'œuvre dédiée et qualifiée³¹. Cela vaut également pour l'égalité d'accès aux avantages et aux opportunités de carrière.

Il est donc grand temps d'ouvrir ses œillères, d'enterrer ses faux ennemis et d'avoir un débat ouvert pour servir véritablement la cause des femmes, plutôt qu'un programme idéologique.

³¹ Horwitz, S. (2015). Hayek's Modern Family: Classical Liberalism and the Evolution of Social Institutions. London: Palgrave Macmillan.

Postface

Karen Horn *

Ceux qui s'intéressent de près à la question de la prétendue discrimination contre les femmes sur le marché du travail s'aventurent sur un champ de mines. D'une part, cette question est mise sous la pression massive du « politiquement correct » dans le débat public et associée à la suspicion générale de « l'injustice sociale », ce qui ne facilite pas l'ouverture d'esprit aux faits. D'autre part, les voix réactionnaires opposées à l'égalité des sexes estiment que le thème même de l'égalité salariale vise une uniformisation égalitariste contre-nature et que la participation des femmes sur le marché du travail serait en soi contraire à leur « véritable destinée ». Ces visions sont toutes deux erronées.

C'est une réalité qu'il n'y a pas si longtemps, les femmes n'étaient pas autorisées à participer à des élections politiques et ne pouvaient être engagées pour un emploi ou conclure un contrat sans l'autorisation de leur mari. Il y avait une discrimination légale décrétée et prônée par l'État. La Suisse n'a d'ailleurs pas toujours été une pionnière des réformes modifiant cette réalité. Pour cette seule raison, il semble probable que le long et difficile processus de rattrapage n'est pas encore achevé. Pour permettre à ce processus d'avancer, il faut cependant rester concentré sur l'objectif.

Il y a une incompatibilité absolue entre l'idée de liberté citoyenne et le fait de systématiquement empêcher la moitié de la population, en l'occurrence les femmes, de s'épanouir selon leurs propres volontés et jugements individuels. Il n'est pas nécessaire d'élever cette question au niveau d'un impératif de la raison et d'un devoir de grandeur d'âme pour reconnaître à chaque personne son droit inaliénable à l'épanouissement individuel dans toutes les directions pensables et impensables, sans entraves arbitraires, également et surtout pour les femmes qui en ont été longtemps exclues.

Quiconque prend à peu près sérieusement le libéralisme n'aura aucune difficulté avec cela. La tradition chrétienne occidentale, qui ne comprend pas que des penseurs conservateurs mais aussi une importante ligne libérale, requiert de considérer l'être humain comme étant à l'image de Dieu et donc de respecter son individualité. Tout un chacun est tenu de reconnaître la dignité d'autrui non pas seulement d'un point de vue théorique par le traitement non discriminatoire de tous

* Karen Horn, économiste et journaliste, est membre du conseil académique de l'Institut Libéral.

les citoyens face à la loi mais également par un comportement éthique respectueux de la personne, de la reconnaissance de ses qualités en tant que personnalité et non pas comme un porteur de caractéristiques spécifiques qui le réduirait à une catégorie collective (homme ou femme, riche ou pauvre, sans instruction ou instruit, noir ou blanc, musulman ou chrétien, homosexuel ou hétérosexuel, blond ou brun, corpulent ou mince, etc.).

La question de savoir si les femmes sont soumises à des discriminations systématiques sur le marché du travail, comme cela semble suggéré par l'écart salarial, doit donc à première vue préoccuper les libéraux. La première question est de savoir si l'État lui-même pourrait être la cause possible de l'inégalité salariale. Selon la pensée libérale, le gouvernement n'est pas légitimé à contraindre les citoyens à une certaine façon de vivre ensemble – y compris dans la manière de se diviser le travail entre les sexes – et de la privilégier par rapport à d'autres conceptions. S'il y a bien un écart salarial, l'État ne doit pas en être la source ni chercher à l'étendre ; il lui appartient de rester neutre.

Ce ne sont pas seulement les réglementations directement discriminatoires, mais aussi les incitations indirectes, tels que le droit fiscal, qui peuvent fausser le résultat de la coordination sociale. Par exemple, lorsque le traitement fiscal commun des couples mariés aboutit à un taux dissuasif élevé, voire prohibitif dans la fixation du taux marginal d'imposition pour la personne ayant le revenu le plus bas dans le couple, cela pousse les femmes à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires et déforme la structure des salaires. Dans un tel système, les personnes qui ne sont pas satisfaites avec un rôle de femmes de ménage sont fiscalement « punies ». Cela rend les nouvelles formes de division du travail entre partenaires financièrement peu attrayantes, et relève d'une vision politique passéiste, anti-progressiste, irrespectueuse et antilibérale.

Cependant, la plupart de l'écart salarial constaté ne peut certainement pas être attribué à l'intervention de l'État. Et lorsque les lois sont codifiées de manière suffisamment générale et non discriminatoires, le législateur n'est en aucun cas habilité à corriger rétrospectivement ou en prévoyance du futur l'ordre spontané et la coordination sociale présente dans la société en recourant, par exemple, à une « police des salaires » afin d'augmenter l'égalité. Ceci notamment, comme l'a démontré Christian Hoffmann, lorsque les employeurs, pour des raisons logiques et empiriques, n'ont aucune incitation à se montrer misogyne. Ils calculent simplement avec précision.

L'écart est en grande partie provoqué par des facteurs économiques objectifs comme une durée inférieure des temps pleins et donc une plus faible ancienneté des femmes dans leur emploi. Ceci découle, la plupart du temps, des congés maternité qui conditionnent la croissance du « capital humain », du moins dans le domaine directement concerné par le travail. Il y a également une forte demande des petites entreprises de service pour le travail des femmes et une demande spécifique de celles-ci pour un environnement moins impersonnel que dans les grandes entreprises. C'est également le résultat d'un processus de choix

professionnels qui a donné une image féminine à certains types de travaux faiblement rémunérés.

Comme l'a souligné Christian Hoffmann à juste titre, l'écart salarial correspond finalement à des préférences. Le développement professionnel est souvent interrompu parce que beaucoup de femmes ont des enfants et, contrairement aux hommes traditionnels, veulent aussi s'en occuper. Beaucoup de femmes choisissent également volontairement certaines professions qui permettent de concilier le travail avec la vie familiale, parfois aussi en raison de contraintes comme le manque de structures de garde d'enfants ou un partenaire peu intéressé par les tâches familiales. Beaucoup de femmes ne cherchent pas à avoir une carrière brillante, mais une activité enrichissante sur la durée, ce qui n'est pas toujours synonyme. Les différences ont aussi un lien avec la volonté de s'imposer dans les négociations salariales, la préférence pour le travail d'équipe aux luttes de pouvoir hiérarchiques dans un monde masculin davantage porté par des perspectives de carrière et d'avancement, par la compétition et les réseaux de fidélité. Tout cela influence les résultats.

Le fait que les écarts de salaires proviennent des préférences volontaires par rapport à l'offre de travail et non d'un rabaissement discriminatoire de la part des employeurs ou de « l'économie » en général, ne signifie pas que nous n'avons rien à faire. La situation des femmes reste insatisfaisante. Une hypothèse est qu'une bonne partie d'entre elles, mais certainement pas toutes, choisiraient de travailler à temps plein, seraient plus mobiles et choisiraient une carrière de cadre si les problèmes pratiques et quotidiens étaient résolus. Le dilemme de la conciliation entre travail et famille repose actuellement encore essentiellement sur les femmes. Sur ce point, l'immixtion de l'État ne résoudrait absolument rien.

Dans une perspective libérale, l'État n'a pas à intervenir en changeant les préférences personnelles et les conditions des arrangements privés volontairement choisis. Toute violation de la propriété privée et de la liberté contractuelle endommagerait gravement les piliers d'une société libre. Si le gouvernement mettait en place une police des salaires ayant pour but de contraindre les entreprises à une « égalité salariale », une seule chose serait garantie : les processus sociaux spontanés seraient entravés, tout comme les changements de conscience et la relativisation des clichés obsolètes des rôles – parmi les femmes et les hommes et entre eux. Le seul résultat serait une dégradation du marché de l'emploi.

Les changements sociaux prennent du temps. La plupart des couples ne se mettent pas sur un pied d'égalité dans le partage du « fardeau » familial, dans l'éducation des enfants, le ménage et la vie professionnelle. Le processus de découverte et d'évolution est loin d'être terminé. Les femmes ont besoin de temps pour apprendre à se mettre en avant, en particulier dans les professions dominées par la gent masculine. Elles ont de la peine à comprendre leurs règles et à les modifier. Les hommes ont besoin de temps pour apprendre que leur coopération professionnelle avec les femmes doit être différente des schémas habituels de

comportement. Cela peut prendre plusieurs générations mais nous devons être confiants que les deux parties apprendront de leurs expériences, briseront les rôles prédéfinis et que les formes de coopération deviendront plus efficaces. Toute autre position serait économiquement contreproductive.

Pour promouvoir un tel changement naturel, sans recourir à des mesures coercitives, il est extrêmement important de ne pas sous-estimer l'impact positif de la pensée de personnes libres et responsables et les conséquences négatives découlant des interventions étatiques dans les formes de coopération volontaire privées. Car c'est de la liberté qu'émanent la véritable philanthropie, le progrès et la confiance en l'avenir et c'est en toute liberté que chacun peut réellement briser ses propres stéréotypes et préjugés. Non seulement les hommes, mais également de nombreuses femmes trouvent par exemple que le travail ménager et la garde d'enfants ne sont pas masculins. Pourquoi en est-il ainsi ?

En plus du travail sur soi et ses propres conceptions, il devient intéressant de conseiller les entreprises pour renforcer et offrir des installations de garde d'enfants et ainsi augmenter leur attractivité en tant qu'employeur. Un développement judicieux des ressources humaines consisterait en particulier à enseigner aux hommes de nouvelles caractéristiques professionnelles, plus ouvertes, ainsi que les différentes variantes de leadership et de compétences. Lorsque l'industrie cherche de plus en plus à attirer des femmes dans les professions techniques, ce n'est pas par souci d'image mais simplement pour renverser la tendance à la pénurie de main d'œuvre qualifiée. C'est une bonne chose et cela permettra d'assouplir notre perception des genres grâce à la direction de la « main invisible », selon la formule du grand philosophe moral et économiste Adam Smith. C'est sur elle que doit reposer la confiance dans l'économie de marché.



Impressum

Institut Libéral
Place de la Fusterie 7
1204 Genève, Suisse
Tél.: +41 (0)22 510 27 90
Fax: +41 (0)22 510 27 91
liberal@libinst.ch

Les publications de l'Institut Libéral se trouvent sur
www.libinst.ch.

Cette étude a été réalisée grâce au soutien de la fondation
Action Libérale.



Disclaimer

L'Institut Libéral ne prend aucune position institutionnelle.
Toutes les publications et communications de l'Institut
contribuent à l'information et au débat. Elles reflètent les
opinions de leurs auteurs et ne correspondent pas
nécessairement à l'avis du Comité, du Conseil de fondation
ou du Conseil académique de l'Institut.

Cette publication peut être citée avec indication de la source.
Copyright 2015, Institut Libéral.