

Égalité en droit et inégalités de genre



OLIVIER MOOS * • Août 2019

Résumé

- Les Manifestes des organisatrices de la grève féministe de juin 2019 reposent sur quatre thèses : il est possible d'inférer l'existence de discriminations à partir des disparités ; ces discriminations sont causées par des normes socio-culturelles ; il n'existe pas vraiment de différences de préférences ; l'État doit donc intervenir.
- Les faits : la disparité salariale est en Suisse de 19,6% dans le privé et de 16,7% dans le secteur public. Après la prise en compte de tous les facteurs de contrôle, l'écart salarial est de 8%. Mais la disparité ne dit rien des causes.
- Les choix individuels jouent un rôle clé. Une étude porte sur les conducteurs et conductrices de bus aux États-Unis, dans une institution où hommes et femmes font le même travail, avec la même rémunération et le même mode de promotion. L'écart de gains est de 11%. Chez Uber, avec un algorithme aveugle quant au genre, les disparités de gains sont de 7%.
- L'argumentation féministe repose sur un déterminisme socio-culturel. La nature humaine serait déterminée par l'environnement. L'État devrait contraindre les institutions à l'égalité avec des quotas et des réglementations.
- Rien ne prouve cependant que des quotas amélioreraient la performance des entreprises. Cette ingénierie sociale produirait au contraire des coûts humains, une péjoration du savoir et des effets potentiellement pervers sur la société.
- Plus une société nivelle par la force les facteurs environnementaux, plus les facteurs psychologiques se maximisent et la disparité entre hommes et femmes croît. Ce « gender equality paradox » se vérifie dans les pays nordiques.
- Un grand nombre de différences se retrouvent à travers les cultures. Les différences psychologiques persistent même si l'environnement cherche à les corriger. Ce n'est pas en raison d'un « patriarcat oppressif », mais de causes naturelles. Le militantisme féministe échoue à identifier la diversité des causes menant aux disparités. À mauvais diagnostic, mauvaise médecine.

* L'auteur est docteur en histoire contemporaine.

La presse suisse romande a abondé en articles, témoignages et chroniques qui convergeaient dans leur soutien à la grève féministe de juin 2019. Une chose semble en revanche plus rare : le fait de questionner dans quelle mesure les affirmations présentées par les Manifestes des organisatrices sont correctes ou plus plausibles que leur(s) alternative(s). Il existe en effet une riche littérature scientifique qui contredit ou pour le moins nuance leurs principales assertions. Cet article se propose de présenter quelques objections que l'on peut leur adresser.¹

Les raisons de cette mobilisation – lesquelles bien sûr n'épuisent pas les différentes motivations individuelles des participant(e)s – ont été articulées dans un Manifeste rédigé par un ensemble de Collectifs romands en décembre 2018², et un Manifeste dit « académique » mis en ligne en avril 2019³.

Le premier est une liste cumulative de revendications, affirmations et griefs de toute sorte, touchant à la question des identités de genre, des disparités économiques, de l'écologie, du capitalisme ou encore du statut des migrantes. Le second se concentre plus précisément sur les Hautes Écoles et Universités suisses et présente un cahier des doléances plus précis, décliné en vingt points.

Ces deux Manifestes s'articulent fondamentalement sur les mêmes présupposés que l'on peut décomposer en 4 propositions :

1. Il est possible d'inférer l'existence de discriminations à partir de l'observation des disparités de distribution entre hommes et femmes dans les positions de pouvoir et de prestige.
2. Ces discriminations sont principalement ou totalement causées par une matrice socio-culturelle, c'est-à-dire un ensemble de normes et de croyances, fondamentalement patriarcales et oppressives, qui contraignent les sexes dans des rôles et déterminent leurs choix.
3. Il n'existe pas, en moyenne, de différences de tempéraments, de propensions ou de préférences entre hommes et femmes ; la seule variable pouvant expliquer les disparités dans la société doit donc être socio-culturelle.
4. La persistance de ces disparités prouve que l'égalité des droits ne suffit pas : l'État doit donc introduire un ensemble de contraintes et de réglementations dont le but est d'obtenir une « égalité des résultats », à savoir une distribution rigoureusement égale entre les genres, pour le moins dans les positions de pouvoir et de prestige.

¹ N.B. : ce texte analyse spécifiquement l'idéologie des milieux féministes militants reflétée dans ces deux Manifestes et la manière dont ceux-ci identifient les causes des disparités dans notre société. Cet exercice est pertinent dans la mesure où les publications de ces milieux font souvent office de répertoire dans lequel slogans et arguments sont puisés par les acteurs associatifs, politiques ou les producteurs d'opinions. Cette lecture critique ne traite pas des différents désavantages et contraintes qui affectent les femmes dans la société ou des solutions pour les réduire. Le texte ne cherche en aucune façon à remettre en cause l'égalité des droits, à réduire la diversité du féminisme à ces deux Manifestes, ou encore à défendre un quelconque statu quo.

² <https://ssp-vpod.ch/downloads/campagnes/greve-des-femmes-19/manifeste-pour-la-gre-ve-fe-ministe-et-des-femmes-14-juin-2019.pdf>

³ <https://www.feminist-academic-manifesto.org/?lang=fr>

Disparité n'implique pas discrimination

Le premier point révèle la tentation d'expliquer les causes d'un certain nombre de disparités dans nos sociétés à partir de la seule variable socio-culturelle. La chose est régulièrement illustrée par l'ubiquité du slogan que la disparité salariale moyenne entre hommes et femmes prouve discrimination et sexisme.

En Suisse, cette disparité est de 19,6% dans le secteur privé et de 16,7% dans le public (18,3% pour l'ensemble de l'économie). Celle-ci est souvent associée à deux autres disparités, celle de la sous-représentation des femmes dans les directions d'entreprises et les conseils d'administration (23,9%)⁴, ainsi que dans les institutions politiques (Conseils fédéral, national et des États : 42,9%, 32% et 15,2%)⁵. La conclusion qui en est tirée est que la cause de ces disparités doit être une discrimination à l'endroit des femmes et l'omniprésence des biais sexistes.

Or non seulement l'existence d'une disparité ne nous dit rien de ses causes, mais encore même la présence de discriminations explicites ne permet pas toujours d'expliquer totalement les variations d'une disparité.

Illustrons ce point avec le régime de l'apartheid en Afrique du Sud (1948-1990) : dans un marché contraint légalement de limiter le nombre de Noirs dans un certain nombre d'industries et d'interdire leur promotion au-dessus d'un certain niveau, le pourcentage des Noirs engagés dans ces industries pouvait néanmoins parfois dépasser celui des Blancs. Ce qui signifie que, même dans un contexte où les discriminations sont explicites et structurelles (ségrégation spatiale, éducationnelle, politique, etc.), les causes de ces variations dans différents secteurs de la société ne peuvent pas être simplement déduites de l'existence d'une discrimination légale ou du racisme des acteurs. La raison principale de ces variations est que le coût des discriminations s'exerçait différemment selon les secteurs : les contraintes et incitations institutionnelles (répondre à la demande d'un électorat strictement blanc) étaient différentes des contraintes et incitations d'un marché compétitif dans lequel discriminer à l'embauche pouvait se révéler très coûteux.⁶

Inversement, même dans un environnement professionnel ne laissant virtuellement aucune place aux biais individuels ou aux discriminations institutionnelles, des disparités salariales entre employés hommes et femmes peuvent néanmoins émerger. Les économistes Natalia Emanuel et Valentin Bolotnyy ont analysé les données administratives des conducteurs et conductrices de bus et de trains du *Massachusetts Bay Transportation Authority* (MBTA), une institution dans laquelle hommes et femmes font le même travail, reçoivent une rémunération horaire similaire, et sont promus en fonction de la séniorité. Malgré cet environnement contrôlé, les auteurs ont identifié un écart moyen des gains hebdomadaires d'environ 11%. Dans un tel contexte, expliquer la disparité des revenus moyens entre les sexes en invoquant les biais du sexisme ne fait guère de sens. L'analyse des deux économistes a révélé que

⁴ <https://business-monitor.ch/fr/reports/gender-equality-2019>

⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/politique/elections/femmes.html>

⁶ Thomas Sowell, *Discrimination and Disparities*, Basic Books, 2018, pp.36-37.

le facteur clef était bien les choix individuels : les femmes prennent plus de jours chômés, font moins d'heures supplémentaires et évitent les créneaux horaires les plus pénibles (et les plus rentables).⁷

Uber, l'application qui met en contact conducteurs et utilisateurs, est un autre exemple illustrant que disparités et discriminations ne sont pas des synonymes. Cas d'école de la *gig economy* dans laquelle des travailleurs indépendants sont rémunérés à la tâche et non mensuellement par un employeur, cette entreprise fonctionne sur un algorithme « aveugle quant au genre », accessible publiquement, qui calcule le gain pour le conducteur et le coût pour les clients. Il n'y a aucune négociation entre l'employeur, le travailleur et le client. Les gains horaires ne sont pas affectés par le nombre d'heures totales hebdomadaires ou mensuelles. La flexibilité des travailleurs est assurée puisque l'application peut être utilisée n'importe quand. En analysant un échantillon de plus d'un million de courses Uber effectuées aux États-Unis, les économistes Cody Cook, Rebecca Diamond, Jonathan Hall, John A. List et Paul Oyer ont documenté une disparité de gains d'environ 7% entre conducteurs et conductrices.⁸ Les auteurs attribuent cet écart aux différences de choix, de préférences et de comportements : 20% sont dus aux routes et quartiers où les conducteurs choisissent de travailler ; 30% au fait que les conducteurs les plus expérimentés gagnent plus (et les femmes quittent l'application plus souvent que les hommes) ; 50% au fait que les hommes conduisent en moyenne plus vite (ou alternativement choisissent en moyenne plus efficacement leurs routes), et donc sont en mesure de prendre un nombre supérieur de clients par heure.

Même dans le champ politique, plus sujet à l'influence de l'idéologie que le marché, et donc *a priori* plus susceptible d'être affecté par les stéréotypes de genre⁹, il n'est pas nécessairement évident que la sous-représentation des femmes soit principalement causée par les biais sexistes. Les politologues Danny Hayes et Jennifer Lawless ont récemment analysé plus de 400 000 publicités électorales, 50 000 Tweets, 10 000 articles de journaux locaux et mené un sondage auprès de 3 000 citoyens américains. Ils ont observé que les candidats masculins et féminins parlent des mêmes sujets, reçoivent une couverture médiatique similaire dans la presse locale et sont évalués en fonction de leur affiliation politique plutôt que de leur sexe. Leur analyse conclut que les femmes sont sous-représentées essentiellement en raison du fait qu'elles sont beaucoup moins enclines à se lancer en politique.¹⁰

⁷ https://scholar.harvard.edu/files/bolotnyy/files/be_gendergap.pdf. A ce sujet, voir aussi Claudia Goldin, « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », in *American Economic Review*, vol. 104, n°4, 2014, pp.1091-1119 : https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf

⁸ *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers*, Working Paper No. 3637, 7 juin 2018 : <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>

⁹ Par exemple, aux États-Unis, un sondage réalisé par le *Pew Research Center* (2014) révèle que la majorité des Américains pensent que la raison de la faible représentation des femmes en politique réside dans les biais de genre : 66% des sondés estiment que le pays n'est pas prêt à élire une femme aux plus hautes positions politiques et 62% sont d'accord avec l'affirmation que les candidates femmes sont soumises à des standards plus élevés que les hommes. Cf. <https://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/chapter-3-obstacles-to-female-leadership/>

¹⁰ Danny Hayes and Jennifer L. Lawless, *Women on the Run: Gender, Media, and Political Campaigns in a Polarized Era*. New York, Cambridge University Press, 2016.

Bien sûr, il est possible de repousser le *goal post* et d'arguer que c'est en raison des stéréotypes de genre assignés par la société en amont que les femmes privilégient en aval qualité de vie et éducation des enfants, ou qu'elles associent le pouvoir politique à un rôle plus typiquement masculin que féminin. Même dans le cas où aucune discrimination objective n'est identifiée, ces disparités pourraient encore être attribuées à l'existence d'un système implicite et arbitrairement normé selon une perspective exclusivement masculine (le « patriarcat »). Ce système récompenserait le comportement « mâle » et pénaliserait le comportement « femelle ».¹¹ Les femmes font, par exemple, une quantité disproportionnée de tâches domestiques par rapport aux hommes¹² (ce qui ne signifie pas nécessairement que la charge totale de travail est plus importante pour les femmes¹³) et les stéréotypes de genre contribuent probablement à expliquer cet état de fait. Cependant, nous verrons dans le prochain chapitre qu'il y a de bonnes raisons de douter que ces comportements et normes, ainsi que les différences de préférences et d'intérêts entre les sexes, soient principalement le produit d'une sélection socio-culturelle arbitraire.

Identifier les causes des disparités salariales exige donc une analyse multivariable en contrôlant l'ensemble des facteurs qui influencent la distribution. Sur le marché du travail, ces variables sont l'âge, le statut marital, le type de travail, le domaine d'activité, l'expérience professionnelle, l'intensité et les horaires, la productivité et création de valeur, les interruptions professionnelles et le temps partiel, etc.

Consécutivement à cette analyse, il reste un écart résiduel qui peut varier selon les méthodes mais qui demeure, en Suisse, beaucoup plus modeste (44,1% des 18.3%¹⁴ pour 2016, à savoir 8%) que les 20% si souvent cités. Il est bien sûr légitime de formuler l'hypothèse que le sexisme puisse être l'un des facteurs non mesurés expliquant cet écart résiduel de 8%, mais ici encore la même discipline devrait s'imposer : même après l'épuisement des variables susmentionnées, l'écart résiduel ne permet pas pour autant d'inférer *automatiquement* l'existence de discriminations.

Les deux Manifestes pour la grève du 14 juin 2019 font arbitrairement d'un ensemble de problèmes réels (harcèlement, violences, distribution sexiste des tâches domestiques, discrimination implicite à l'embauche¹⁵, etc.) la cause globale des disparités de distribution des sexes dans la société, en traitant une hypothèse comme un fait démontré. Malheureusement, le cumul d'exemples individuels ne suffit pas à valider une théorie, pas plus que l'addition de troncs ne crée une forêt.

¹¹ Pour une illustration de cette théorie appliquée au cas d'Uber, voir Avivah Wittenberg-Cox, « Uber's Gender Pay Gap Study May Show The Opposite Of What Researchers Were Trying To Prove », *Forbes*, 23 septembre 2018.

¹² <https://theconversation.com/census-2016-women-are-still-disadvantaged-by-the-amount-of-unpaid-housework-they-do-76008>

¹³ Michael Burda, Daniel S. Hamermesh, Philippe Weil, *Total Work, Gender and Social Norms*, NBER Working Paper No. 13000, mars 2007 : dans les pays occidentaux, en prenant en compte l'ensemble des tâches quotidiennes payées et non rémunérées, la charge de travail moyenne entre hommes et femmes est plus ou moins équivalente, avec des variations entre pays. L'écart le plus large en nombre d'heures (payées et non payées) entre femmes (f) et hommes (h) a été identifié en France (7.2(f) vs 6.6(h)) et en Italie (8(f) vs 6.5(h)). Si ces chiffres semblent bas, c'est parce que l'étude inclut les weekends et les parents qui restent à la maison.

¹⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

¹⁵ Cf. Marco Salvi (sld.), *Parité salariale : le marché du travail n'est pas défailant*, Avenir Suisse, 2015, pp. 29-30.

Ni la disparité salariale moyenne, ni l'écart restant après l'analyse multivariable, ne permettent de mesurer une amplitude du sexisme dans la société ou une discrimination systémique à l'encontre des femmes en tant que groupe.¹⁶ Tout au plus, ces disparités justifient de s'interroger si et dans quelle mesure les biais sexistes jouent un rôle dans ces disparités.

Déterminisme socio-culturel et oppression

Nous proposons ici que l'idée d'une matrice socio-culturelle *causant* les disparités repose sur un raisonnement fallacieux : un déterminisme socio-culturel est postulé *a priori* comme nécessaire afin d'expliquer la perpétuation des disparités au sein des sociétés où existent une égalité des droits, disparités dont l'existence prouve en retour la validité du postulat d'un déterminisme socio-culturel.

Cette nécessité est la conséquence d'une croyance répandue, plus particulièrement et souvent sélectivement¹⁷ dans les milieux socialistes¹⁸ d'où sont issus les militantismes féministes, que la nature humaine est hautement flexible et très largement déterminée par l'environnement socio-culturel.¹⁹

L'idée est que, toutes choses étant égales par ailleurs, si nous éduquons les enfants dans un milieu strictement égalitaire, purgé de tout stéréotype de genre, délivré des normes et récits distinguant le masculin du féminin, les différences que nous observons entre hommes et femmes non seulement disparaîtraient mais la société se nivellerait aussi selon une distribution proportionnellement égale des sexes. Les choix que les hommes et les femmes font ne sont pas vraiment les leurs, nous suggère-t-on, dans la mesure où la société leur « assigne » une fonction et un statut à partir d'un ordre oppressif²⁰ patriarcal. Sans ce dernier, ces choix se distribueraient proportionnellement entre les deux sexes.

C'est probablement cette conviction qui permet au Manifeste « académique » de déclarer que le seul résultat acceptable est une distribution rigoureusement égale

¹⁶ Voir Christian Hoffmann, *À travail égal salaire égal. Le dépassement des disparités salariales entre les sexes dans une économie de marché*, Institut Libéral, octobre 2015.

¹⁷ Dans le sens où le recours à la biologie ou la génétique pour contribuer à expliquer une disparité est rejeté dans les cas où les résultats semblent entériner (« naturaliser » en quelque sorte) des inégalités entre individus ou groupes différents. Il est fort possible que ce soit la peur du glissement du descriptif (science) au normatif (politique) qui motive ce scepticisme envers certains résultats des recherches en sciences naturelles. Cf. Mark Horowitz, Anthony Haynor et Kenneth Kickham, « Sociology's Sacred Victims and the Politics of Knowledge: Moral Foundations Theory and Disciplinary Controversies », *The American Sociologist*, vol. 49, n°4, décembre 2018, pp. 459-495 ; Nathan Cofnas, « Science Is Not Always « Self-Correcting »: Fact-Value Conflation and the Study of Intelligence », *Foundations of Science*, vol. 21, n°3, 2016, pp. 477-492.

¹⁸ Cf. *inter alia* Thomas Sowell, *The Quest for Cosmic Justice*, 1999 ; Charlotta Stern, « Does political ideology hinder insights on gender and labor markets? », *Ratio Working Paper* n°275, 2016.

¹⁹ Cf. Steven Pinker *The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature*, 2002. Voir aussi : Mark Horowitz, William Yaworsky et Kenneth Kickham, « Whither the Blank Slate? A Report on the Reception of Evolutionary Biological Ideas among Sociological Theorists », *Sociological Spectrum* vol. 34, n°6, novembre 2014.

²⁰ La question « comparé à quelle société réelle ? » devrait suffire à dégonfler cette hyperbole. Tout comme les apologistes des régimes communistes tout au long du XX^e siècle, le militantisme féministe utilise l'utopie comme étalon de mesure d'une société « juste ». Pour une critique historique de l'usage du « patriarcat » dans la littérature féministe, voir : Helen Pluckrose, « How to Tell If You're Living in a Patriarchy: A Historical Perspective », in *Areo*, 10 juillet 2017 : <https://areomagazine.com/2017/07/10/how-to-tell-if-youre-living-in-a-patriarchy-a-historical-perspective>. Pour une analyse de la théorie féministe de l'« oppression », voir Philippe Lemoine, *The Trouble with Feminism*, 13 mars 2018 : <https://necpluribusimpar.net/the-trouble-with-feminism>.

entre hommes et femmes dans tous les postes professoraux des universités et hautes écoles suisses.²¹ Ses auteurs affirment que l'absence de cette stricte égalité statistique a des « conséquences fondamentales » (négatives, on imagine) sur la production et la transmission du savoir. S'ensuit logiquement que l'État doit contraindre les institutions à appliquer le principe de l'« égalité des résultats » à l'aide de quotas et de réglementations. C'est d'ailleurs à la fois la première et la dernière exigence²² des vingt doléances listées dans le Manifeste en question.

Cependant, on peut s'interroger : quelles preuves possède-t-on qu'une distribution rigoureusement égale des sexes dans les corps professoraux des universités et hautes écoles produira un savoir plus... précis ? plus pertinent ? que la distribution moyenne actuelle de 66% et 34%²³ ? Si la mixité des genres dans les entreprises semble globalement corrélée positivement avec les performances²⁴ (ce qui ne signifie pas nécessairement une relation causale entre mixité et performance²⁵), cela ne permet pas pour autant d'inférer que l'imposition de quotas de genre aura nécessairement le même effet sur les performances de ces entreprises,²⁶ ni que l'imposition d'une égalité statistique entre hommes et femmes dans le corps enseignant des universités et hautes écoles aura nécessairement un impact positif sur la production du savoir (l'impact pourrait être neutre ou négatif).

Il serait également intéressant de faire une projection des coûts humains que l'application de ce genre d'ingénierie sociale pourrait potentiellement engendrer. Car il semble en effet que le Manifeste « académique » nous propose de troquer inégalité des résultats pour une injustice à géométrie variable dans la mesure où cette politique implique nécessairement une discrimination à l'encontre des candidats du sexe statistiquement majoritaire. Compte tenu de la croissante participation féminine dans le secteur tertiaire, il est probable que les femmes seront à terme également sujettes à ces limitations arbitraires.

Se pourrait-il que l'introduction d'une série de contraintes pour plier ces institutions à une utopie égalitaire risque au contraire d'entraîner sur le long terme une péjoration dudit savoir, de la même façon que des contraintes idéologiquement motivées imposées à l'économie peuvent avoir des conséquences négatives pour l'innovation, la mobilité sociale ou encore la création de richesse ? Plus largement, il y a en

²¹ « Jusqu'à ce que 50 pourcent des postes professoraux soient occupés par des femmes* dans toutes les disciplines, chaque université et haute école suisse doit pourvoir les postes professoraux nouvellement mis au concours par des femmes* à hauteur de 50 pourcent ». L'astérisque signifie « toute personne qui n'est pas un homme cisgenre (soit un homme qui se reconnaît dans le genre qui lui a été assigné à la naissance) ». Cf. <https://www.feminist-academic-manifesto.org/?lang=fr>

²² « [...] nous exigeons des mécanismes et des mesures de contrôle réels et contraignants pour mettre en œuvre l'égalité des genres », *idem*.

²³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnel-institutions-formation.html>

²⁴ Vicki W. Kramer, Alison M. Konrad et Sumru Erkut, *Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance* (2006) : <https://www.wcwoonline.org/pdf/CriticalMassExecSummary.pdf>

^{25A} Voir les recherches de la professeure Renee Adams, Australian School of Business : https://papers.ssrn.com/sol3/cf_dev/AbsByAuth.cfm?per_id=248065

²⁶ Marcus Noland, Tyler Moran, and Barbara Kotschwar, *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Peterson Institute for International Economics, 2016.

effet de bonnes raisons de s'inquiéter des effets potentiellement pervers que les discriminations positives, aussi bien intentionnées soient-elles, peuvent avoir sur une société.²⁷

Certes, il n'est pas impossible que cette « égalité des résultats » puisse être imposée sans trop de dommage dans un certain nombre d'institutions publiques à faible compétitivité ou productivité mais, compte tenu de l'inquiétant anti-libéralisme qui infuse les deux Manifestes et la logique même de leur argumentation, il est très probable que les pétitionnaires veuillent voir cette formule appliquée à tous les secteurs de la société (ou, au moins, aux positions de pouvoir et de prestige).

L'École Polytechnique de Lausanne compte parmi les Universités les plus prestigieuses au monde pour la qualité de son enseignement et de sa recherche. En 2017, l'institution avait pourtant « seulement » 29% de doctorantes et 12% de professeures associées et ordinaires.²⁸ Il est permis de contester qu'il existât une corrélation entre le pourcentage de distribution des sexes (et non la mixité) et la qualité du savoir produit, à tout le moins dans les sciences dures.

Il serait également fallacieux de déduire l'existence de discriminations spécifiques aux champs d'études mathématiquement intensifs à partir de l'observation de cette disparité. Dans une étude publiée en 2014, les psychologues Stephen J. Ceci et Wendy M. Williams, et les économistes Donna K. Ginther et Shulamit Kahn ont analysé la validité des hypothèses couramment invoquées²⁹ pour expliquer les disparités entre les sexes dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) aux États-Unis.³⁰ Si à la fois la complexité du phénomène et une insuffisance de données invitent à la prudence, les auteurs ont néanmoins été en mesure d'exclure les hypothèses causales du sexisme ou des discriminations structurelles. Parmi le faisceau de facteurs identifiés, il n'est pas surprenant de retrouver l'importance clef des choix individuels³¹ et des différences moyennes d'intérêts et de préférences entre les sexes.

Néanmoins, il n'est pas invraisemblable que des biais sexistes non mesurés puissent quand même compter parmi les facteurs contribuant à ces disparités. Une

²⁷ Les politiques préférentielles, même lorsqu'elles sont explicitement définies comme temporaires, tendent non seulement à persister mais aussi à étendre leur portée ; parmi les groupes récipiendaires des traitements préférentiels, les bénéfiques tendent à profiter disproportionnellement aux membres déjà les plus privilégiés des groupes en question ; la polarisation politique ou sociale tend à s'accroître dans le sillage de ces programmes en raison de la réaction négative des groupes ne profitant pas de ces derniers. Cf. Thomas Sowell, *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*, Yale University Press, 2004.

²⁸ https://equality.epfl.ch/wp-content/uploads/2018/07/GenderMonitoring_EPFL_fr.pdf

²⁹ Différences de capacités spatiale et mathématique entre les sexes ; différences d'intérêts et d'attitudes pour les STIM au niveau du collège ; différences dans le choix des premières branches à l'Université et d'une poursuite doctorale ; les biais sexistes dans les entretiens d'embauche et les enrôlements ; différences de productivité ; les biais dans l'évaluation des travaux ; les différences dans les promotions académiques ; les différences dans les salaires académiques.

³⁰ « Women in Academic Science: A Changing Landscape », *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 15, n°3, pp. 75-141.

³¹ La question ici n'est pas de nier que ces choix sont en partie informés par l'environnement dans lequel les acteurs évoluent, mais seulement de souligner que les contraintes environnementales qui affectent négativement un sexe ou l'autre ne sont pas *nécessairement* affectées par les biais de genre. Par exemple : le fait que tel type d'institution ou d'entreprise ne s'engage pas à réduire le haut coût de la flexibilité horaire et du temps partiel pourrait en effet suggérer l'existence de biais sexistes, dans la mesure où les femmes avec enfants sont disproportionnellement concernées par ce problème. C'est possible, mais le défi consiste à démontrer que ces biais représentent bien le facteur principal expliquant l'absence de motivation à flexibiliser les horaires dans certains secteurs professionnels.

manière de soutenir cette hypothèse consiste, par exemple, à invoquer le fait que les matières mathématiques et techniques sont culturellement associées à un domaine « masculin » et possiblement rejetées pour cette raison par un grand nombre de jeunes filles dans leur choix d'étude. Cependant, il s'agirait de prouver, premièrement, que cette association de genre n'est pas majoritairement due au fait qu'hommes et femmes ont en moyenne des propensions et des intérêts différents ; deuxièmement, que ces propensions et intérêts sont causés par la socialisation ; troisièmement, que cette socialisation explique les disparités.

Or la littérature scientifique suggère qu'il y a lieu de douter que la socialisation *cause* les variations observées entre les sexes et qu'elle puisse largement expliquer ces disparités.

Le directeur du *Centre for Culture & Evolution* de la Brunel University, David Schmitt, souligne que les différences psychologiques entre les sexes sont en fait plus larges dans les sociétés où la socialisation des rôles est plus égalitaire et où l'équité socio-politique est plus grande.³² En d'autres termes, plus une société devient égalitaire (c'est-à-dire nivelle les facteurs environnementaux qui contraignent le libre choix individuel), plus les facteurs psychologiques et biologiques se maximisent (ce qui est logique), et plus la disparité entre hommes et femmes tend à s'accroître et à graviter dans la direction des rôles sexuels « traditionnels » (ce qui est *a priori* paradoxal).³³

C'est ce que l'on appelle le *gender equality paradox*.³⁴ Dans les pays avec le plus haut degré d'égalité entre les sexes (Finlande, Norvège, Suède), on observe une augmentation des disparités, surtout entre le champ de la médecine et des soins, et celui des STIM, disparité proportionnellement plus importante que dans un certain nombre de sociétés nettement moins progressistes. Les facteurs expliquant ces variations sont divers (l'existence d'un État-providence réduisant le coût du choix de carrières à plus faible revenu en est un) mais il n'en demeure pas moins que si l'hypothèse d'une causalité socio-culturelle était correcte, c'est l'inverse que nous devrions observer : une diminution des disparités.

Les auteurs des deux Manifestes butent contre un dilemme : soit les individus naissent parfaitement égaux dans leur capacités, tempérament et propensions, et l'imposition d'une « égalité des résultats » revient à corriger les effets arbitraires de la socialisation et à refléter cette égalité naturelle ; soit les individus naissent inégaux dans leurs capacités, tempérament et propensions, et cet interventionnisme social revient à violer les principes de mérite et de liberté.

Or les recherches en psychologie et biologie évolutionnaires nous indiquent qu'hommes et femmes diffèrent³⁵ dans les domaines au sein desquels ils ont fait face

³² « The Evolution of Culturally-Variable Sex Differences: Men and Women Are Not Always Different, but When They Are...It Appears Not to Result from Patriarchy or Sex Role Socialization », *The Evolution of Sexuality*, 2014, pp. 221-256.

³³ Mac Giolla et Petri Kajnoius, « Sex differences in personality are larger in gender equal countries: Replicating and extending a surprising finding », *International Journal of Psychology*, septembre 2018.

³⁴ Gijsbert Stoet et David C. Geary, « The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education », *Psychological Science*, vol. 29, n°4, 2018, pp. 581-593.

³⁵ La plupart des différences entre les sexes sont relativement modestes au centre de la distribution mais ces différences sont beaucoup plus larges à ses extrémités. Cf. Steve Stewart-Williams et Andrew G. Thomas, « The Ape That Thought It Was a Peacock: Does Evolutionary Psychology Exaggerate Human Sex Differences? », *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, vol. 24, n°3, 2013, pp.137-168

à différents problèmes d'adaptation dans l'histoire de l'évolution humaine, et inversement sont similaires dans tous les domaines où les deux sexes ont fait face aux mêmes défis d'adaptation.³⁶

Un grand nombre de ces différences ne sont pas produites par un environnement socio-culturel spécifique et se retrouvent à travers les cultures. À titre illustratif : en moyenne³⁷ les hommes tendent à mettre plus d'emphasis sur l'apparence de leur partenaire tandis que les femmes mettent plus d'importance sur le statut et la richesse de leur compagnon³⁸ ; en moyenne les hommes commettent beaucoup plus d'agressions violentes que les femmes et sont en retour majoritairement les victimes de ces violences³⁹ ; en moyenne les hommes sont plus intéressés par des métiers portant sur les objets tandis que les femmes par des occupations impliquant des personnes⁴⁰.

Si l'hypothèse qu'hommes et femmes naissaient similaires avant d'être déterminés par l'arbitraire socio-culturel était valide, nous devrions observer des cultures où les femmes sont plus intéressées que les hommes à avoir des relations sexuelles sans lendemain, iraient à la guerre pendant que leurs maris s'occupent des enfants, ou encore des sociétés où les hommes élèvent majoritairement ces derniers. Les différences psychologiques standards entre les sexes, ainsi que l'exemple du *gender equality paradox* cité plus haut le suggère, ne devraient pas persister quand l'environnement travaille à les corriger. Si elles persistent, ce n'est pas en raison du « patriarcat oppressif » mais plus probablement parce qu'elles sont en large partie « naturelles »⁴¹, c'est-à-dire associées à certaines hormones : la testostérone, par exemple, est liée à une variété de traits que l'on retrouve plus communément parmi la population mâle (agression, compétitivité, prise de risque, dominance, impulsivité et recherche de statut). Notons que ces mêmes différences entre les sexes se retrouvent parmi beaucoup de mammifères. Personne de raisonnable n'arguerait que si, par exemple, les kangourous mâles sont plus agressifs que les femelles, c'est en raison de leur socialisation et de leur culture.⁴²

³⁶ David Michael Buss et David P. Schmitt, « Evolutionary Psychology and Feminism », *Sex Roles*, vol. 64, n°9, 2011, pp. 768-787. Pour une analyse critique de l'approche socio-constructiviste du féminisme contemporain, voir Barry X. Kühle, « Evolutionary Psychology is Compatible with Equity Feminism, but Not with Gender Feminism: A Reply to Eagly and Wood (2011) », *Evolutionary Psychology*, vol. 10, n°1, 2012, pp. 39-43. Voir aussi Benjamin M. Winegard et Robert O. Deaner, « Misrepresentations of Evolutionary Psychology in Sex and Gender Textbooks », *Evolutionary Psychology*, vol. 12, n°3, 2014, pp. 474-508.

³⁷ Cela ne signifie pas que « les hommes sont X et les femmes ne le sont pas » ou que « la plupart des hommes sont X et la plupart des femmes ne le sont pas ». Quand on écrit par exemple que « les hommes sont plus X que les femmes », cela signifie que femmes et hommes se trouvent virtuellement à tous les niveaux de X mais que le petit nombre d'individus très hauts en X sont majoritairement des hommes et que le petit nombre très bas en X sont majoritairement des femmes (les deux extrémités de la distribution).

³⁸ David Buss, *Evolutionary Psychology: The New Science of the Mind*, 5e éd., 2016, pp. 105 et suiv.

³⁹ http://www.unodc.org/documents/gsh/pdfs/2014_GLOBAL_HOMICIDE_BOOK_web.pdf (p.13)

⁴⁰ Rong Su et James Rounds, « Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests », *Psychological Bulletin*, vol. 135, n°6, 2009, pp.859-84

⁴¹ Dans le sens du rapport inné *versus* acquis. Il est important de souligner que le facteur génétique est de nature probabilistique et non déterministique. Nous ne remplaçons pas un déterminisme socio-culturel par un déterminisme biologique. À ce sujet, voir le généticien comportementaliste Robert Plomin, *Blueprint: How DNA Makes Us Who We Are*, Allen Lane, 2018.

⁴² Steve Stewart-Williams, *The Ape That Understood The Universe: How the Mind and Culture Evolve*, Cambridge University Press, 2018, pp.116-117.

En ignorant – pour une affaire de goût ou pour des raisons idéologiques – ces facteurs non socio-culturels, le militantisme féministe échoue à identifier la diversité des causes contribuant à expliquer les disparités dans la société. Puisque ces dernières sont vues comme arbitrairement produites par la socialisation et les biais sexistes, et que les humains et la société sont conçus comme infiniment malléables et infiniment perfectibles, toutes les disparités représentent autant de *problèmes* que l'on doit résoudre à l'aide de *solutions* politiques. À mauvais diagnostic, mauvaise médecine.



INSTITUT LIBÉRAL

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

Une version de ce briefing a été publiée dans Antipresse.

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

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 2019, Institut Libéral.