

avenir débat

# Parité salariale

---

*Le marché du travail n'est pas défaillant*

Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler,  
Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz

## Remerciements

L'éditeur tient à remercier Dr Karen Horn pour ses précieuses suggestions ainsi que le lectorat externe pour sa relecture critique. La responsabilité de ce contenu revient aux seuls éditeurs et au Directeur d'Avenir Suisse, Gerhard Schwarz.

Auteurs	Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz
Editeur	Avenir Suisse, <a href="http://www.avenir-suisse.ch/fr/">www.avenir-suisse.ch/fr/</a>
Mise en page	Pascal Müller, n c ag, <a href="http://www.ncag.ch">www.ncag.ch</a>
Graphiques	Pascal Müller, n c ag, <a href="http://www.ncag.ch">www.ncag.ch</a>
Traductions	Gian Pozzy, Tibère Adler, Clément Bourdin
Impression	Staffel Medien AG, <a href="http://www.staffelmedien.ch">www.staffelmedien.ch</a>

© Novembre 2015 Avenir Suisse, Zurich

Cette œuvre est protégée par le droit d'auteur. Avenir Suisse étant intéressé à la diffusion des idées présentées ici, l'utilisation par des tiers des conclusions, des données et des graphiques de cette œuvre est expressément souhaitée à condition que la source soit indiquée de façon précise et bien visible et que les dispositions légales en matière de droits d'auteur soient respectées.

Commande	<a href="mailto:assistent@avenir-suisse.ch">assistent@avenir-suisse.ch</a> , tel. 044 445 90 00
Télécharger	<a href="http://www.avenir-suisse.ch/fr/52269/parite-salariale/">http://www.avenir-suisse.ch/fr/52269/parite-salariale/</a>

# Avant-propos: éviter les accusations faciles!

*Gerhard Schwarz*

En 1886, lorsqu'Emilie Kempin-Spyri apparut devant le tribunal pour représenter son mari pour un litige de loyer, elle n'eut pas vraiment voix au chapitre. Même ses plaintes au Tribunal de district de Zurich, puis devant le Tribunal fédéral ne lui donnèrent pas gain de cause. Le principe constitutionnel de l'égalité de traitement ne signifiait aucunement qu'en droit les sexes soient en tout point sur un pied d'égalité, argumenta la justice. Le cas de la première juriste suisse Kempin-Spyri n'y faisait pas exception. Comme Avenir Suisse l'a exposé dans sa publication *Pionnières de la Suisse moderne – Des femmes qui ont vécu la liberté* (2014), longtemps l'égalité n'est pas allée de soi. Mais la lutte persistante jusque dans les années 1980 se traduisit par un grand succès. De nos jours, toutes les professions sont en principe ouvertes aux femmes.

La société ne tolère plus la discrimination entre les sexes. Reste que le projet de loi que l'Office fédéral de la justice a présenté en octobre 2014 va nettement plus loin que ce consensus de base. Il prévoit des quotas ainsi qu'un contrôle statistique des salaires. Ces propositions trahissent aussi bien une profonde méfiance envers l'économie suisse qu'un manque de compréhension du fonctionnement du marché du travail. On insinue, du moins de manière subliminale, que les entreprises nourrissent une volonté systématique de discrimination salariale; qu'elles entendent donc, à capacités égales, payer les femmes moins que les hommes. Toute une série d'analyses statistiques indiquerait, paraît-il, une discrimination systématique des femmes sur le marché du travail. Celle-ci doit être éliminée par la loi car, comme le constate imperturbablement le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes, «ce qui compte ou ne compte pas pour établir le salaire, c'est au législateur de le dire» (BFEg 2013).

Comme le montre cette publication d'Avenir Suisse, réalisée sous la responsabilité de mon collègue Marco Salvi avec la collaboration de Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrick Schellenbauer et Claudia Wirz, une telle interprétation est sujette à caution. Si les femmes se voyaient effectivement refuser environ 8% de salaire – comme on l'affirme souvent – cela signifierait qu'en tant que main-d'œuvre, elles seraient plus avantageuses de 8% que des hommes à la productivité identique. Donc, sur le marché du travail, elles seraient extrêmement compétitives et par conséquent, en bonne logique économique, les entreprises devraient les embaucher de préférence. Vu la hausse constante du franc et la pression concurrentielle croissante dans une Suisse aux salaires élevés, pour bien des entreprises ce serait la manière la plus efficace de réduire les coûts. Les entreprises avec une proportion de femmes élevée marcheraient mieux parce qu'elles produiraient à moindre coût. Mais sur un marché du

On insinue que les entreprises nourrissent une volonté systématique de discrimination salariale.

travail flexible comme en Suisse, les salaires devraient ensuite augmenter en vertu de la demande, et cela jusqu'à ce que «l'atout coût» des femmes, lié à la discrimination, ait disparu. En d'autres termes, une discrimination étendue des femmes ne peut pas être un état stable, surtout pas dans une économie qui exporte plus de 50 % de sa production et qui s'expose ainsi à la concurrence mondiale.

La différence salariale résiduelle doit donc avoir d'autres causes. Elle repose sans doute bien plus sur des habitudes sociales et des valeurs ancrées, qui se concrétisent déjà au niveau du choix de la profession, puis dans la répartition des tâches d'éducation au sein de la famille. Il est illusoire de penser que les entreprises puissent piloter de telles normes. Mais elles sont également hors du rayon d'action du politique – et c'est aussi pourquoi le politique intervient sur le marché du travail. Mais à notre avis, ce n'est pas la tâche du politique de modifier ces normes par le haut. L'Etat n'a pas à éduquer «ses» citoyennes et citoyens. Par ailleurs, les efforts actuels sont largement contre-productifs : si par exemple un quota de femmes était introduit pour les conseils d'administration ou si la promotion des femmes aux postes de cadres supérieurs devenait obligatoire, cela risquerait d'affaiblir de manière générale la position des femmes dans les entreprises et d'affecter le bon fonctionnement du marché du travail, qui a été de tout temps un atout décisif de l'économie helvétique.

Cela ne signifie pas que l'égalité ne soit plus un sujet politique important. Mais il importe simplement d'éviter les accusations trop faciles et, dans les améliorations recherchées, d'y réfléchir à deux fois en partant de l'individu. C'est pourquoi, dans cette publication, Avenir Suisse présente trois propositions principales : 1) le passage à l'imposition individuelle, 2) l'institution d'un congé parental pour compléter l'actuelle assurance maternité, 3) la déréglementation de l'accueil extrafamilial pour les enfants. A la différence des quotas édictés par l'Etat et de la surveillance administrative des salaires, ces propositions contribuent bel et bien à ce que les femmes et les hommes puissent exploiter leur potentiel dans la même mesure et encore mieux que jusqu'à présent.

La différence salariale (...) repose largement sur des valeurs ancrées, qui se concrétisent déjà dans le choix de la profession.

## Table des matières

<b>1 _ Le chemin: les grands progrès de l'égalité sur le marché du travail</b>	<b>_07</b>
1.1 _ Un pays politiquement conservateur	07
1.2 _ Participation convergente au marché du travail	08
1.3 _ Le grand rattrapage des salaires	09
1.4 _ Formation: les femmes sur la voie de dépassement	11
1.5 _ Plus de critiques que de fierté quant aux progrès accomplis	12
1.6 _ Le marché du travail est-il défaillant?	13
<b>2 _ Le constat: faits, chiffres et tendances à propos de la différence salariale</b>	<b>_15</b>
2.1 _ Différences salariales en Suisse	15
2.2 _ Branche, profession, expérience	17
2.3 _ Femmes et hommes ont une biographie professionnelle différenciée	19
2.4 _ Modèles familiaux: entre souhait et réalité	20
2.5 _ La biographie professionnelle conditionne l'évolution du salaire	22
<b>3 _ La théorie: comment sont nées les différences salariales entre femme et homme</b>	<b>_25</b>
3.1 _ Approche du capital humain: les salaires différenciés naissent d'une dotation différenciée	25
3.2 _ Les femmes inclinent à des professions compatibles avec la famille mais moins bien payées	26
3.3 _ La prestation de travail des femmes est-elle moins appréciée?	28
3.4 _ La concurrence agit contre la discrimination	28
3.5 _ Les inégalités de traitement sont plus subtiles qu'on le croit	29
3.6 _ Discrimination de groupes ou d'individus	30
3.7 _ Les aversions des entrepreneurs ne sont pas la cause principale des différences salariales	31
<b>4 _ L'analyse: quelle part de la différence salariale est-elle explicable?</b>	<b>_34</b>
4.1 _ Problèmes de mesure: comment rendre comparables les gens et leur emploi?	34
4.2 _ Meilleures données, moins de différence salariale	36
4.3 _ Résultats rudimentaires en Suisse	37
<b>5 _ Les obstacles: les entreprises, l'Etat et les femmes elles-mêmes</b>	<b>_40</b>
5.1 _ Obstacles à la carrière dans les entreprises	41
5.2 _ Obstacles à la carrière par l'Etat	42
5.3 _ Obstacles à la carrière dans le comportement des femmes elles-mêmes	42
5.4 _ Pas de responsabilités sans désir de les exercer	43
5.5 _ Affronter la concurrence avec confiance	44
<b>6 _ Les propositions: une politique d'égalité libérale</b>	<b>_46</b>
6.1 _ Politique fiscale	46
6.2 _ Congé parental	50
6.3 _ Accueil extrafamilial pour enfants	53
<b>Postface: le «work-life-blending», dernier kilomètre de l'égalité</b>	<b>_58</b>
<i>Claudia Wirz</i>	
Bibliographie	62
Biographie des auteurs	67



# 1\_ Le chemin: les grands progrès de l'égalité sur le marché du travail

Femmes et hommes sont aujourd'hui juridiquement égaux. L'émancipation des femmes et l'assouplissement du modèle rigide quant aux rôles des deux sexes sont au nombre des changements majeurs du siècle dernier dans le monde occidental, d'un point de vue social autant qu'économique. Il y a encore cent ans, le parcours de vie individuel et la place au sein de la société étaient encore largement déterminés par le sexe (au-delà de l'origine sociale). Au sein de la communauté conjugale, les femmes étaient chargées du service intérieur, les hommes du service extérieur.

Conformément à cette répartition «traditionnelle» des tâches, les femmes se voyaient interdire l'accès à une formation supérieure et le chemin du marché du travail leur était barré; elles n'avaient aucune perspective d'existence autonome et d'ascension sociale due à leurs seuls mérites. Cependant, le profond changement technologique et social qui se fit jour dans les années 1920 à partir des métropoles, leur a valu avec le temps une augmentation importante de liberté, d'autonomie et de choix de vie. Beaucoup de victoires ont dû être conquises avec ténacité et en subissant de douloureux revers, face à l'opposition d'un monde d'hommes insécurisés. Mais au bout du compte, avec l'émancipation des femmes, les hommes ont gagné de nouvelles opportunités et de nouvelles libertés.

Au sein de la communauté conjugale, les femmes étaient chargées du service intérieur, les hommes du service extérieur.

## 1.1\_ Un pays politiquement conservateur

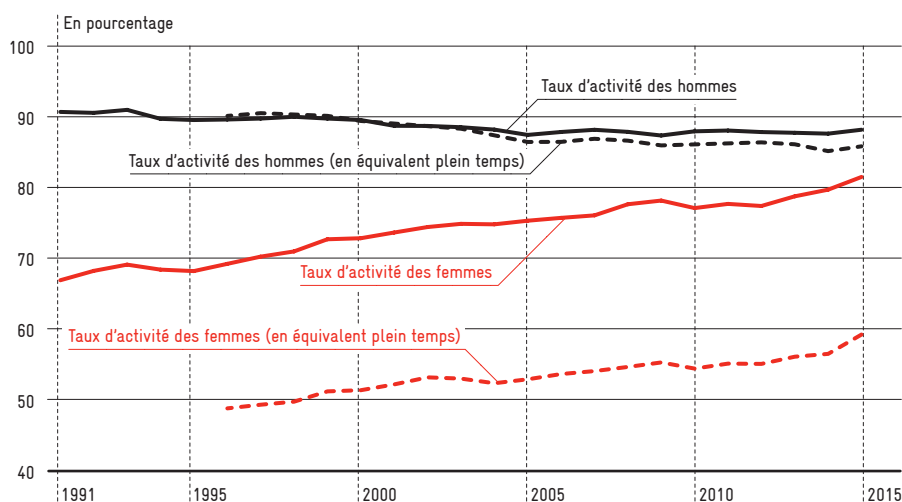
La Suisse ne passe certes pas pour une pionnière des droits de la femme, notamment en ce qui concerne l'égalité politique. En Europe septentrionale et occidentale, les femmes ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité en 1906 (Finlande), 1931 (Espagne), 1944 (France), et d'autres pays d'Europe du sud ont suivi dans les années 1940. La Suisse n'a réalisé l'égalité au niveau fédéral qu'en 1971; mais quelques cantons romands avaient franchi le pas dix ans auparavant. Dernier canton, Appenzell Rhodes-Intérieures fut contraint en 1990 par le Tribunal fédéral de conférer le droit de vote cantonal aux femmes. Reste qu'en matière d'égalité politique, la Suisse a refait son retard à toute vitesse: elle a été le premier pays, en 2010 et 2011, à compter une majorité de femmes au gouvernement.

Au-delà du politique, cette Suisse des années 1950 et 1960, imprégnée de traditions rurales, n'a pas non plus été au nombre des précurseurs de l'égalité. L'ancien droit matrimonial qui désignait l'homme comme «chef de famille» est resté en vigueur jusqu'en 1985. Selon cette loi, la liberté économique de l'épouse était fortement limitée: elle ne pouvait, sans l'assentiment de son mari, trouver un travail ni ouvrir son propre compte en banque sans sa signature. Il disposait également des biens qu'elle apportait dans la corbeille de mariage et décidait du lieu de domicile de la famille. Même si, dans les années 1970 et 1980, la plupart des Suisses ne

Figure 1

## Les taux d'activité convergent

Le graphique montre l'évolution des taux d'activité des Suissesses et des Suisses depuis 1991. Le taux d'activité mesure la part des personnes exerçant un emploi dans la population active (15–64 ans). Tandis que le taux d'activité des hommes a diminué d'environ 3%, celui des femmes n'a cessé d'augmenter et se situe aujourd'hui à près de 82%. Il faut s'attendre à ce que, d'ici dix ans, les femmes soient au même niveau que les hommes.



Source : OFS (ESPA)

vivaient plus comme le prescrivait le droit formel, la répartition unilatérale du pouvoir et des charges décrétée par l'Etat semble aujourd'hui déconcertante aux yeux de beaucoup de jeunes femmes et hommes. Au fil des trente dernières années a eu lieu une évolution rapide des projets de vie et des systèmes de valeur.

L'égalité des femmes n'a pas été sans répercussions sur l'économie. Trois développements sont essentiels : les femmes participent toujours plus au marché du travail ; leur rémunération ne cesse d'augmenter et leur formation également.

### 1.2\_ Participation convergente au marché du travail

La poussée des femmes sur le marché suisse du travail s'observe de manière remarquable dans la statistique du taux d'activité, qui n'a cessé de croître depuis 1995 (cf. Figure 1). De nos jours, près de 82 % des femmes suisses âgées de 15 à 64 ans sont actives sur le marché du travail. Durant la période sous revue, la part des hommes a légèrement baissé à 88 %. Si la tendance devait se poursuivre, ce qui n'est a priori pas exclu, en 2025 les femmes seront égales aux hommes dans la répartition du travail.

Cette évolution cache divers changements dans les biographies professionnelles et les programmes de vie (voir le chapitre 2). Une mutation sociétale générale a sans doute été déterminante : tandis que la «biographie normale» des femmes prévoyait jusque dans les années 1980 que, durant la période où elle avait des enfants, la femme ne devait pas travailler au-



dehors mais se consacrer à sa progéniture, la plupart des mamans actuelles abrègent la pause-bébé au minimum, soit au congé maternité légal. C'est pourquoi les femmes qui reviennent tardivement sur le marché du travail, qui ont longtemps passé pour une gageure en matière de politique du travail, sont devenues une minorité. Au lieu d'intercaler une pause coûteuse, vu le risque de perdre de leur capital humain, les femmes qui élèvent leurs enfants travaillent désormais à temps partiel.<sup>1</sup> Elles demeurent ainsi sur le marché du travail sans, en général, une grosse interruption. A cet égard, la mise en place massive d'une garde d'enfants externe a énormément aidé. Il en sera question au chapitre 6.

Autre condition importante: la flexibilisation du marché du travail en matière de degré d'occupation. Ex aequo avec les Pays-Bas, la Suisse est ainsi devenue championne du monde du travail à temps partiel, car les femmes suisses (et quelques hommes) utilisent activement cette nouvelle flexibilité du marché du travail. Mais comme davantage de femmes travaillent à temps partiel, il semble naturel que la convergence sur le marché du travail soit moins nette lorsque non seulement la participation au marché du travail mais aussi le degré d'occupation sont pris en compte. Certes, les deux sexes continuent de converger aussi à l'aune des équivalents plein temps, mais cette évolution se réalise plus lentement et l'écart reste plus grand.

Les femmes suisses utilisent activement la flexibilité du marché du travail.

### 1.3\_ Le grand rattrapage des salaires

Ces trente dernières années, la rémunération des femmes a vécu un rattrapage constant et très net. A en croire les données de l'AVS, depuis 1982 les salaires réels des femmes (base plein temps) ont grimpé de près de 50 %, ceux des hommes de 30 % seulement (Figure 2). En moyenne, cela correspond à une hausse en termes réels de 1,3 % par an pour les femmes, de 0,8 % pour les hommes. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) appuie depuis 1991 les postulats des données AVS sur une période de plus de vingt ans. Il y a certes eu, dans les années 1990, quelques divergences entre l'indice AVS et l'indice ESPA mais, depuis 2006, les deux statistiques sont plus ou moins en harmonie et jusqu'à 2012, l'augmentation du salaire réel est presque identique.<sup>2</sup>

Le rattrapage des salaires féminins est peu salué en Suisse. Une des raisons, entre autres, tient à des données insatisfaisantes. L'évolution des salaires est souvent présentée avec l'Indice suisse des salaires qui, toutefois, représente ici une statistique très inappropriée, car la «pure» évolution

---

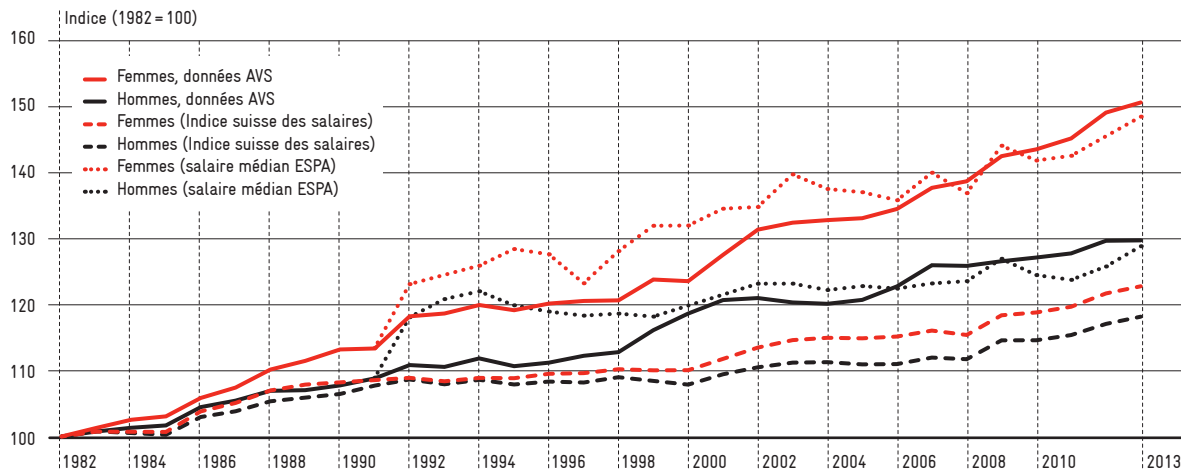
1 Par capital humain, on entend la somme de toutes les qualifications qu'une personne a acquis dans le cadre de sa formation et de sa formation continue. Plus une personne a accumulé du capital humain et moins elle en aura perdu du fait, notamment, d'interruptions dans son travail, et plus son salaire est en général élevé.

2 A noter aussi que l'indice des salaires ESPA mesure les salaires médians (le milieu de l'échelle des salaires), tandis que l'indice des salaires AVS mesure la moyenne arithmétique des salaires. En outre, en raison d'échantillons restreints, la fiabilité des données ESPA des années 1990 est limitée.

Figure 2

## Les salaires réels des femmes croissent plus vite depuis 30 ans

Le graphique montre l'évolution des salaires réels selon trois sources : les salaires AVS, l'Indice suisse des salaires et l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Tant les salaires AVS que les données ESPA indiquent une hausse massive des salaires réels depuis 1982, nettement plus forte dans le cas des femmes. En revanche, l'Indice suisse des salaires mesure le coût d'une catégorie de travail homogène (qualification constante) et sous-estime l'évolution substantielle des salaires effectifs, notamment chez les femmes.



Source : OFS (ESPA), OFS (AVS), propres calculs

des salaires mesure une catégorie de travail aussi constante que possible. L'indice masque ainsi la dynamique du marché du travail, de même que l'augmentation de la qualification. A moyen et long terme, les salaires payés croissent bien plus que ce que montre l'Indice suisse des salaires. Reste que, selon ce dernier, les rémunérations des femmes ont aussi plus augmenté que celles des hommes.

La différence frappante entre l'évolution des salaires selon les chiffres AVS et selon l'Indice suisse des salaires tient pour l'essentiel à deux facteurs : le capital de formation des femmes a augmenté et une dynamique propre d'auto-renforcement a vu le jour, ce qui est encore plus important. Par leur participation croissante et des interruptions professionnelles plus brèves, les femmes acquièrent plus d'expérience ; elles acquièrent du capital humain et le renforcent. Et c'est bien ce que le marché du travail salue. Par conséquent, il y a un attrait supplémentaire à conserver son emploi. S'y ajoute que l'expérience générale du marché du travail n'est pas seule à se traduire de manière positive, mais aussi une plus grande fidélité à l'entreprise, car les connaissances spécifiques à l'entreprise sont extrêmement précieuses.

Le rattrapage féminin est encore plus spectaculaire lorsqu'on ne prend pas pour critère les salaires mais le montant de salaire soumis à l'AVS. En même temps que leur taux d'activité, le montant de salaire des femmes corrigé de l'inflation a grimpé de 140 %, celui des hommes de 64 % seulement. Après tout, 42 % de l'ensemble de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires depuis 1982 dépendent des gains accrus des femmes. En 2012, le to-

tal des salaires engrangé par les femmes atteignait 103 milliards. Ces chiffres indiquent clairement que les femmes ont gagné en pouvoir économique et donc aussi en autonomie. Et que cela continuera d'être le cas.

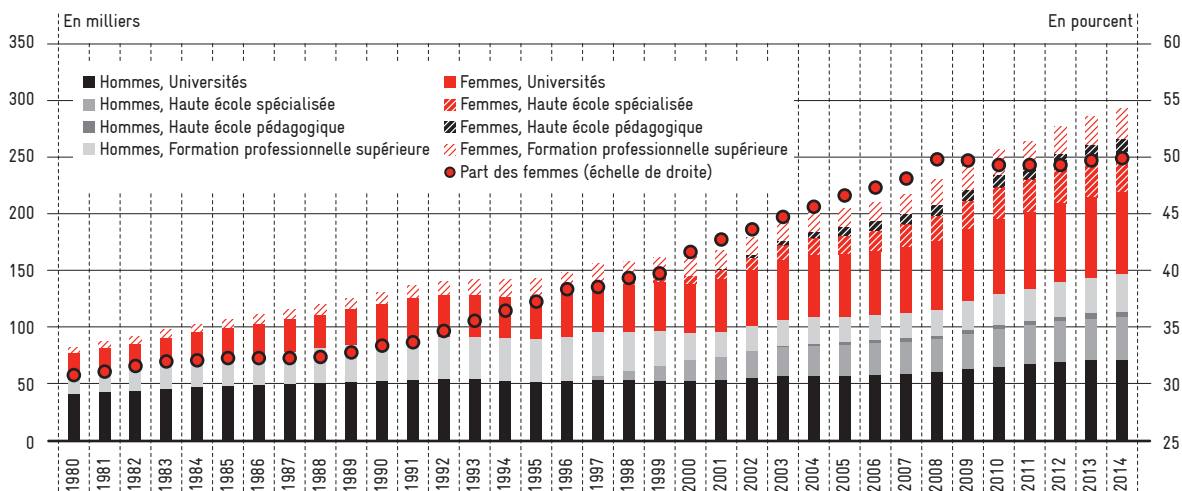
#### 1.4\_ Formation: les femmes sur la voie de dépassement

Une des causes principales de la forte croissance des salaires féminins est leur degré de formation toujours plus élevé. L'extension de la formation dans les années 1980 et 1990, qui ciblait la mise en place d'une formation post-obligatoire (formation professionnelle et écoles secondaires), s'est opérée avant tout au profit des femmes. C'est ainsi que la part des gymnasiennes est désormais passée à 59 % (2013), alors qu'en 1990 elles ne représentaient qu'environ la moitié des élèves. Dans tous les cantons, la part des bachelières dépasse celle des bacheliers, parfois même très nettement. Ce n'est qu'au niveau de la maturité professionnelle que les femmes sont encore un peu en retard ; mais elles le rattrapent rapidement : en 2013, la différence n'était plus que de 1%.

La présence accrue des femmes au premier degré post-obligatoire (formation professionnelle et écoles secondaires) s'étend désormais aux hautes écoles. Tandis que la part des femmes aux étudiants de troisième degré (universités, hautes écoles spécialisées, formation professionnelle supérieure) se situait encore autour de 30 % en 1980, elle s'est fortement accrue dès les années 1990 pour atteindre 50 % en 2008 (Figure 3). Depuis lors, la proportion reste à peu près la même. De tous les étudiants universitaires

**Figure 3**  
Les femmes ont comblé leur retard dans la formation tertiaire

Le graphique indique le nombre d'étudiants dans les universités, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques, ainsi que dans la formation professionnelle supérieure. Depuis 1980, la formation tertiaire a été fortement étoffée en Suisse. Cette expansion tient d'une part à l'introduction des hautes écoles spécialisées, d'autre part à la multiplication des universités. Ce dernier facteur a surtout bénéficié aux femmes : près des deux tiers des étudiants sont des femmes. Sur l'ensemble de l'enseignement tertiaire, la part des femmes est passée de 30 à 50%.



Source: OFS (ESPA), OFS (AVS), propres calculs

recensés entre 1995 à 2014 (150 000), 62 % sont de sexe féminin. Dans les hautes écoles spécialisées et la formation professionnelle supérieure, les hommes dominent encore légèrement; en revanche les hautes écoles pédagogiques sont clairement dominées par les femmes.

En raison de la présence accrue de femmes dans les écoles secondaires, il ne serait pas surprenant qu'à plus ou moins long terme elles forment une claire majorité dans les hautes écoles. Sur l'ensemble de la main-d'œuvre en Suisse, les hommes ont a priori l'avantage en matière de formation, car les cohortes de femmes plus âgées n'ont pas bénéficié de la généralisation de la formation. Mais avec le temps l'ajustement se répercutera sur l'ensemble de la main-d'œuvre. C'est aussi pour cette raison que les salaires des femmes vont selon toute probabilité augmenter plus rapidement que ceux des hommes.

### 1.5\_ Plus de critiques que de fierté quant aux progrès accomplis

Ces conquêtes remarquables vont aujourd'hui tellement de soi qu'elles sont à peine perçues comme un progrès. La perception générale se concentre unilatéralement sur les différences résiduelles entre les sexes. Mieux: dans de larges strates du monde politique, mais aussi de la population, se diffuse l'insatisfaction, pour ne pas dire la frustration, à propos d'une progression jugée trop lente des femmes sur le marché du travail.

Cette mauvaise humeur est principalement alimentée par deux faits: d'abord le fait que les femmes, pour un même degré d'occupation gagnent toujours en moyenne 19 % de moins que les hommes, d'autre part que les femmes sont peu représentées surtout dans les directions d'entreprises et les conseils d'administration (voir chapitre 2). En outre, nombreux sont ceux à trouver choquant qu'il subsiste des métiers et des secteurs professionnels typiquement féminins ou typiquement masculins (discrimination professionnelle entre les sexes), assortis de rémunérations plus basses pour les femmes.

Le débat sur les causes des différences qui subsistent sur le marché du travail est aujourd'hui certes plus nuancé qu'il y a encore dix ans, mais il reste hautement émotionnel. A la différence des autres thématiques sociétales, chacune et chacun est directement et personnellement concerné.

Mais d'un point de vue libéral, il s'agit ici de différencier: le postulat de l'égalité de traitement s'impose sans limitation à l'Etat dans ses rapports avec les citoyennes et les citoyens. Mais le fait que ces derniers, lors de la conclusion d'accords privés entre eux, puissent faire l'objet de différences est un élément de la liberté de contracter. Certes, dans une société libre, un comportement discriminatoire peut susciter des commentaires amers lorsque celui-ci n'est pas dicté par des facteurs économiques objectifs mais par des préjugés collectifs, une volonté d'exclusion ou d'autres intentions malignes. D'un point de vue libéral, il faut en particulier rester vigilant lorsque des personnes ne sont pas considérées dans

Les femmes gagnent toujours en moyenne 19 % de moins que les hommes et sont peu représentées dans les directions et les conseils d'administration.

leur individualité et traitées en conséquence, mais réduites à leur appartenance à un groupe.

Le débat souffre évidemment du fait que les critiques soient souvent formulées de manière trop sommaire. Une analyse objective est donc d'autant plus nécessaire et c'est pourquoi une explication approfondie des différences de salaire entre femmes et hommes en Suisse constitue l'élément central de cette publication. D'ailleurs, lorsqu'il est question d'égalité, les hommes sont singulièrement absents. Reste que ces hommes qui croient (à tort) que l'égalité est l'affaire des femmes et qu'elle ne les concerne guère. Bien des hommes font preuve de réserve, car ils pensent qu'ils ont beaucoup à perdre dans ce genre de débat, peut-être parce qu'ils redoutent des préjugés ou parce qu'ils craignent la confrontation. Dans une telle situation, les positions politiques face à l'égalité et à l'égalité salariale risquent de devenir dogmatiques.

## 1.6\_ Le marché du travail est-il défaillant?

L'essentiel des débats actuels et des revendications politiques tourne autour de l'objectif de la «conciliation du métier et de la famille». Il s'agit d'une part de la garde des enfants extérieure à la famille, d'autre part de l'engagement des hommes dans les tâches ménagères et familiales. En même temps, la conviction que le marché du travail est défaillant se renforce, dans la mesure où les femmes restent toujours, plus ou moins ouvertement, défavorisées. Aux yeux de beaucoup, cela paraît d'autant plus choquant que le niveau de formation des femmes s'est notablement amélioré, tandis que le marché du travail (autrement dit les décideurs mâles) leur interdit de progresser davantage – telle est en tout cas l'interprétation.

La Constitution fédérale suisse comporte un article sur l'égalité. L'art. 8, al. 3 CF mentionne: «L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale». L'égalité salariale entre les sexes est régulièrement vérifiée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), qui commande dans ce but des études empiriques. Ces analyses ont montré que plus d'un tiers des 19 % de différence salariale mentionnés (env. 8 %) ne peuvent s'expliquer par des distinctions dans les facteurs objectifs déterminant les salaires (OFS 2015b). On en conclut alors sommairement que les femmes sont discriminées sur le marché du travail, autrement dit qu'elles sont privées d'une partie du salaire qui leur revient. Intentionnellement ou non? La question reste posée.

Dans ce contexte, ce n'était plus qu'une question de temps pour que les exigences d'intervention des autorités dans le marché du travail trouvent de l'écho. Il existe depuis 2014 une proposition du Conseil fédéral, qui prévoit une vérification périodique de la structure salariale pour les employeurs avec plus de 50 salariés (voir l'Encadré 2 au chapitre 4). Les entreprises dont la structure salariale dépasse la différence statistiquement inexplicable de 5 % des salaires masculins doivent être contraintes de le déclarer dans leur rapport annuel et de prendre des mesures. Pour la

Plus d'un tiers des 19 % de différence salariale (soit environ 8 %) ne peuvent pas être expliqués.

Suisse qui, traditionnellement, a un marché du travail comparativement flexible et un droit du travail libéral, ce serait une intervention grave. Du coup, on aurait là presque un paradoxe puisque, comme nous l'avons montré, c'est justement ce marché du travail libéral qui a contribué de manière décisive à libérer les femmes de beaucoup de contraintes sociétales. Le diagnostic d'une discrimination très répandue n'est presque plus remis en question publiquement. Or, le constat d'une discrimination, comprise comme un traitement inégal des femmes par l'employeur sans justification économique, n'est aucunement avéré, comme on le verra dans les prochains chapitres.

**Le marché du travail libéral a contribué de manière décisive à libérer les femmes de beaucoup de contraintes sociétales.**

## 2\_ Le constat: faits, chiffres et tendances à propos de la différence salariale

Pour donner une réponse valable à la critique d'une égalité *de facto* insuffisante et du traitement inégal des femmes sur le marché du travail, il s'agit d'abord de certifier le constat et de vérifier quelle est la différence salariale effective entre femmes et hommes en Suisse. Dans quelle mesure s'explique-t-elle par des qualifications différenciées, des différences de productivité ou même des préférences du côté des employés comme des employeurs? A quelles évolutions faut-il dès lors s'attendre? Ces questions figurent au centre des deux chapitres suivants.

### 2.1\_Différences salariales en Suisse

Les plus récents chiffres disponibles de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) remontent à 2012. A l'époque, le revenu médian brut des hommes, extrapolé à un plein temps, était de 6840 francs, celui des femmes de 5808 francs (Tableau 1).<sup>3</sup> Les femmes gagnaient donc 15,1% de moins que les hommes. Si l'on ne considère que le secteur privé, les salaires sont plus bas pour les deux sexes et la différence de salaires est de 18,9%.<sup>4</sup>

Dans les enquêtes internationales qui analysent la différence de salaire entre femmes et hommes jusqu'au début des années 1970, on constate qu'au fil des ans les salaires se sont, de manière générale, rapprochés (Blau

Tableau 1

Salaires médians bruts selon le sexe, secteur privé et public, 2012

	Ensemble de l'économie	Secteur privé	Secteur public
Femmes (Salaires médians en fr.)	5 808	5 317	7 244
Hommes (Salaires médians en fr.)	6 840	6 553	8 384
Différence de salaire (en % du salaire médian des hommes)	15,1 %	18,9 %	13,6 %

Note: secteur public = Confédération, cantons, districts, communes, corporations, Eglises

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires 2012

- 3 Dans l'Enquête sur les salaires, on fait en général état de salaires bruts standardisés. Pour obtenir ces chiffres, le montant du salaire, y compris les contributions sociales dues par l'employé, est enregistré et converti en un équivalent plein temps fondé sur un temps de travail de 4 1/3 semaines à 40 heures. On garantit ainsi que des modèles de travail différenciés, en particulier les emplois à plein temps et à temps partiel, puissent être comparés. Le salaire médian indique le niveau de salaire qui est inférieur ou supérieur pour 50 % des salariés.
- 4 Dans le débat public, on parle souvent de différence de salaire en se fondant sur les salaires moyens, qui est un peu plus importante que celle qui se fonde sur les salaires médians. Comme les valeurs moyennes sont de maniement délicat en cas de valeurs extrêmes (cas aberrants), elles sont moins représentatives que les valeurs médianes. Par la suite, nous recourrons donc à la pratique de l'OFS et utiliserons les valeurs de référence du salaire médian.

Figure 4

## Réduction de l'écart salarial dans de nombreux pays

Les motifs pour les différences salariales d'un pays à l'autre sont très divers, mais ces différences se sont réduites presque partout dans les années 2000.



Source : OCDE

2006 ; Polachek 2014). Cette évolution s'est poursuivie après le tournant du millénaire (Figure 4).

En Suisse, la différence de salaire dans le secteur privé a reculé entre 2000 et 2010 de 22,2 % aux 18,5 % déjà mentionnés, avant d'augmenter légèrement jusqu'en 2012. En comparaison internationale, l'évolution en Suisse a toutefois été supérieure. Il n'y a pas eu de réduction de l'écart avec la moyenne OCDE. Mais cette distinction est sans doute due à la forte participation des femmes au marché du travail en Suisse (voir Encadré 1 ci-dessous).

### Encadré 1

#### Comparaison problématique entre Etats

En matière d'égalité salariale, les critiques considèrent le cas suisse comme, au mieux, moyen. Ils s'appuient sur les comparaisons internationales (OCDE, Eurostat) de la différence des salaires bruts entre les sexes.

La Suisse est ici au-dessus de la moyenne de l'OCDE. Mais, considérée isolément, cette différence ne représente pas un indicateur fiable. Ce qui est bien plus déterminant, c'est la part de la population qui travaille et la part qui reste à la maison.

Dans bien des pays, la surréglementation (protection contre le licenciement, salaires minimaux, salaires peu flexibles, horaires de travail rigides) a entraîné une sclérose du marché du travail, si bien que l'accès à un emploi stable est interdit à une part (croissante) de la population. Un marché du travail inefficace ne conduit donc pas seulement au chômage, mais aussi à la modification de l'acquisition du revenu. Bien des gens n'entreprennent même pas la recherche d'un emploi, parce qu'ils sont conscients du manque de perspectives de leurs efforts.



*Cela touche généralement plutôt les femmes que les hommes. Comme les hommes se sentent toujours fortement impliqués dans l'acquisition du revenu, ce sont souvent les femmes qui, dans des circonstances adverses, se retirent ou sont évincées. Alors ne demeurent sur le marché du travail que les femmes les mieux formées et les plus douées, car renoncer à leur emploi aurait coûté cher. C'est pourquoi la différence de salaire brut est plus réduite dans les pays où la participation des femmes est moindre (disons: maintenue artificiellement à bas niveau) que dans les pays dont le marché du travail intègre l'ensemble de la population. Les répercussions de tels processus de sélection sur la structure salariale mesurée, et donc sur les différences salariales, sont sous-estimées ou négligées, quand bien même elles sont depuis longtemps établies par la recherche (Olivetti et Petrongolo 2008).*

---

## 2.2\_Branche, profession, expérience

Qu'est-ce qui explique donc la différence salariale? Ce qui est clair: la différence de salaire sur l'ensemble de l'économie est un agrégat qui ne permet aucunement de conclure quant à la taille et à l'évolution de ses composants isolés. En général, on distingue trois groupes de facteurs d'influence importants (par ex. Maier et al. 2013):

- Les caractéristiques liées à l'entreprise: branche, taille de l'entreprise, lieu de travail
- Les caractéristiques liées à l'activité: position professionnelle, domaine d'activité/profession, niveau d'exigence
- Les caractéristiques liées aux employés: formation, formation continue, expérience professionnelle, intensité du travail/ temps de travail, situation familiale, milieu familial, préférences, etc.

Les Figures 5 et 6 illustrent de manière exemplaire, en matière de caractéristiques liées à l'entreprise et à l'activité, les différences salariales dans les diverses branches et les diverses positions professionnelles. Dans le secteur de production où la part des femmes est environ de 22 %, les différences salariales vont de 10 % (construction) à 32 % (montres, appareils de traitement de données, produits optiques et électroniques). Dans le secteur des services, avec une part de femmes de 52 % en moyenne, l'écart est analogue. Là, ce sont les domaines du transport, des services postaux et de courrier, de l'hôtellerie et la restauration, ainsi que de l'éducation et l'enseignement qui dénotent les plus petits écarts, tandis que dans les branches de la finance et de l'assurance, le retard de salaire des femmes est d'environ un tiers par rapport au salaire des hommes. Dans le secteur de la production comme dans celui des services, il s'avère qu'aussi bien pour les branches à forte proportion féminine que pour celles où les femmes sont comparativement moins nombreuses, il y a néanmoins d'importantes différences salariales. L'affirmation souvent entendue selon laquelle les entreprises comprenant une forte proportion de femmes discriminent systématiquement ces dernières est donc incorrecte. De même, dans divers segments de salaire (hauts et bas), il peut y avoir des différences de salaire importantes ou moindres.

Figure 5

La différence salariale varie selon les branches économiques

Le graphique montre le salaire médian et l'écart de salaire des femmes en fonction des caractéristiques liées à l'entreprise ou à l'activité dans divers secteurs économiques (chiffres de 2012). C'est dans la construction, l'hôtellerie et la restauration que la différence est la plus congrue. Dans les secteurs de la production et des services, il peut y avoir des grandes différences salariales, tant pour les branches avec une forte proportion de femmes que pour celles qui en comptent relativement peu.

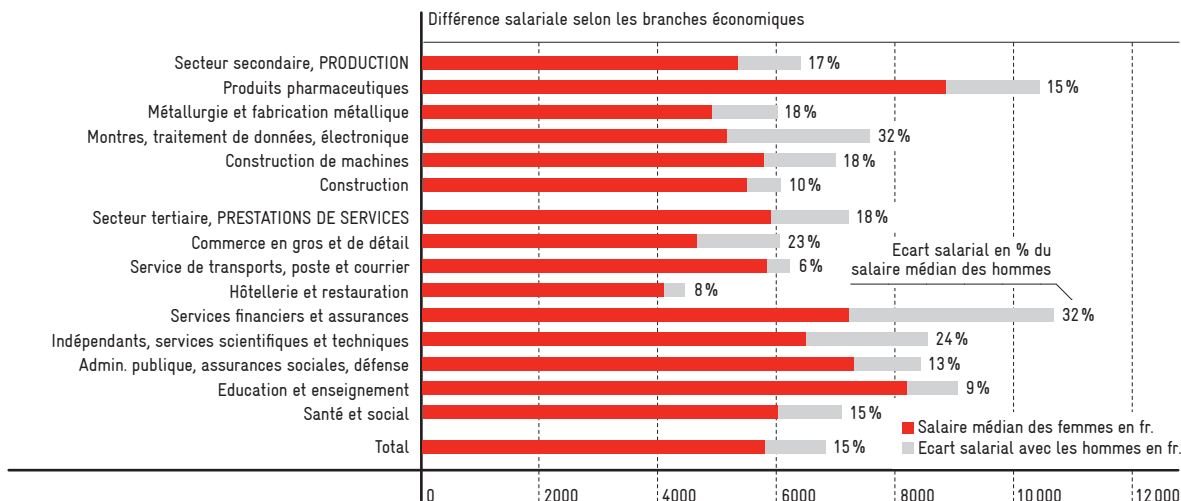


Figure 6

L'écart salarial augmente au fil de la carrière

Le graphique montre les salaires médians des femmes ainsi que l'écart salarial avec les hommes à différents niveaux de la hiérarchie professionnelle, sur la base de chiffres de 2012. La différence salariale croît notablement avec le niveau hiérarchique.

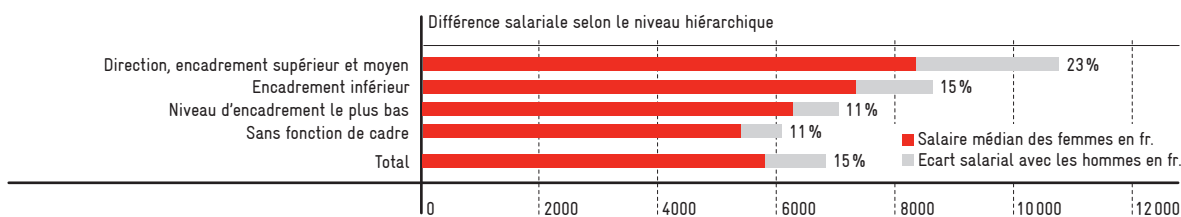
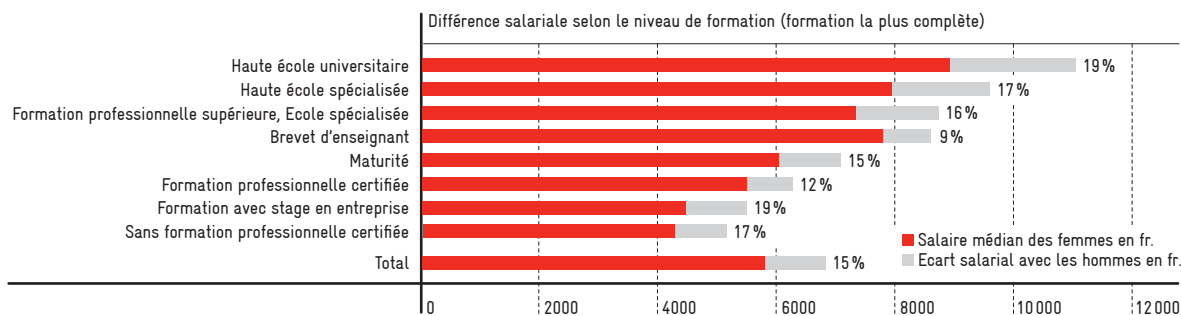


Figure 7

Une formation supérieure ne suffit pas à niveler les différences

Le graphique montre les salaires médians des femmes et les écarts de salaire en fonction du niveau de formation, sur la base de chiffres de 2012. Quand bien même le niveau des salaires augmente avec le niveau de formation, les différences salariales constatées ne suivent pas cette progression. Les écarts salariaux entre les sexes sont les plus minces dans l'enseignement et les plus importants parmi les diplômés d'université ou les bénéficiaires d'une formation en entreprise (sans diplôme professionnel).



Source : OFS (EFS, Enquête suisse sur la structure des salaires), 2012

La répartition des différences salariales en fonction de la position professionnelle indique que l'écart salarial est relativement restreint parmi les employés sans fonction de cadre ou cadres inférieurs et qu'il augmente avec l'échelle de la hiérarchie – et la forte diminution de la part des femmes. Les femmes qui font partie des cadres moyens, supérieurs ou dirigeants obtiennent un salaire médian inférieur de 23 % à celui des hommes au même niveau.

Reste que les différences salariales reflètent aussi les capacités individuelles des employées et des employés. Les qualifications décisives pour la productivité du travail et la création de valeur de chaque employé sont d'une importance déterminante (Figure 7).

### 2.3\_Femmes et hommes ont une biographie professionnelle différenciée

Les différences salariales ne résultent pas que des diverses branches, des positions professionnelles, du métier ou du niveau d'exigences (cf. par ex. BASS 2010). A ces facteurs transversaux s'ajoute une influence verticale décisive: les *diverses biographies professionnelles*. Comme on l'a décrit au chapitre 2, dans leur carrière il reste toujours plus de femmes qui interrompent leur carrière professionnelle ou travaillent à temps partiel. Leur pratique professionnelle, déterminante pour le salaire, se réduit ainsi par rapport à celle des hommes du même âge.

La part des femmes ayant une activité professionnelle a sensiblement augmenté ces dernières années. Entre 1970 et 2000, le nombre de ménages suisses qui ont organisé leur vie professionnelle et familiale conformément au modèle bourgeois traditionnel (l'homme au travail à 100 %, la femme sans emploi), s'est réduit de 330 000 à 120 000 (Bühler et Heye 2005). Ce recul a surtout touché les mères suisses: en 1970 déjà, on comptait plus de mères étrangères en emploi. Avec 78,9 %, le taux d'activité professionnelle des femmes ne se situait en 2014 qu'à 10 % en dessous de celui des hommes. Il faut souligner à ce propos le processus de rattrapage des femmes avec enfants, dont le taux d'activité est passé ces vingt dernières années de 58,7 à 78,6 % et qui est aujourd'hui à peu près équivalent à celui des femmes sans enfants (voir Tableau 2).

Le convergence des sexes a progressé beaucoup plus lentement en ce qui concerne le degré d'occupation. De nos jours, il y a moitié moins de femmes actives qui travaillent à plein temps (au moins 90 %) que d'hommes. Parmi ces derniers, ils sont encore 84 % à s'échiner à plein temps. Comme il découle du Tableau 2, cette différence a même augmenté ces vingt dernières années – et cela pas uniquement du fait des femmes avec enfants, parmi lesquelles la part des pleins temps a baissé d'environ 60 % à un peu plus de 50 %. En comparaison internationale, le recul des femmes dans les horaires à plein temps est élevé (Krone-Germann 2010). En revanche, les horaires moyens entre 50 et 90 % ont fortement augmenté pour toutes les femmes. Quand bien même la part des hommes employés à plein temps

En comparaison internationale, le recul des femmes dans les horaires à temps plein est élevé.

diminue aussi depuis bien des années, il y a trois fois plus de femmes actives en temps de travail mi-temps que d'hommes. Et il y a beaucoup plus de femmes qui assument un temps de travail inférieur à 50 %, en dépit d'un fort recul chez les femmes avec enfants ou d'une évolution légèrement inverse chez les hommes. C'est ainsi qu'en Suisse la différence entre les proportions masculine et féminine de salariés à temps partiel est environ 20 % plus élevée qu'en moyenne européenne.

Les diverses biographies professionnelles sont en relation directe avec la situation familiale. L'intensité de travail des jeunes femmes et hommes ne se distingue que peu : mais cela change au moment de fonder une famille (Brandt 2012). Tandis que les hommes n'adaptent que peu leur comportement de travail et tendent plutôt à accroître leur volume de travail, celui-ci recule notablement chez les femmes. Cela entraîne de très importantes différences entre les situations d'activité des mères et des pères, comme le montre la Figure 8. Une majorité des mères avec des enfants de moins de 15 ans est active à 50 % ou moins, tandis que les pères d'enfants du même âge sont au moins 88 % à travailler à plein temps. Lorsque les enfants grandissent, on constate un certain rapprochement entre les taux d'activité des parents, mais le modèle de base demeure inchangé.

## 2.4. Modèles familiaux : entre souhait et réalité

Ces trois dernières décennies, la «biographie professionnelle normalisée» de la femme a connu un changement marqué. Même si la répartition traditionnelle des rôles est moins figée de nos jours, dans bien des partenariats elle reste manifestement de rigueur. Reste qu'il existe des signes clairs que le modèle familial traditionnel répond toujours moins aux attentes et aux souhaits des personnes concernées. Une partie considérable des femmes augmenterait son taux d'activité si la situation familiale le permettait. Concrètement, environ un tiers des femmes non actives qui s'occupent au moins d'un enfant ou d'un adulte expriment le désir de reprendre une activité professionnelle et de réduire leurs activités de prise en charge. Près de 20 % des femmes avec au moins une tâche de prise en

Tableau 2

Parts de taux d'activité, à plein temps et à temps partiel, hommes et femmes, 1994-2014

	Hommes		Femmes		Femmes sans enfants < 15		Femmes avec enfants < 15	
	1994	2014	1994	2014	1994	2014	1994	2014
Taux d'activité	89,8	88,5	68,7	78,9	72,7	79,1	58,7	78,6
Temps plein/temps partiel en %								
< 49 %	3,0	3,7	23,9	23,9	16,2	15,7	47,2	38,7
50-89 %	3,8	10,0	25,1	35,0	24,5	31,9	27,9	42,0
90-100 %	93,2	84,2	51,0	41,2	59,3	52,4	25,0	19,3

Taux d'activité : part des personnes actives (féminines et masculines) dans la population totale. Temps plein : part des personnes actives avec un horaire > 90% dans la population active totale. Temps partiel : part de la population active avec un horaire < 90% au total de la population active. Données : Enquête suisse sur la population active (ESPA)

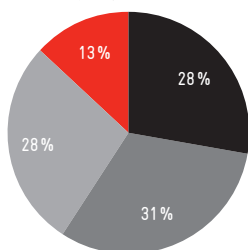
Figure 8

## Les mères restent à la maison

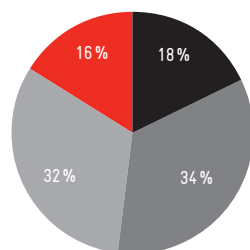
Le graphique montre l'horaire de travail des mères et des pères en couple élevant des enfants de niveaux d'âges différents (chiffres de 2013). Aujourd'hui encore, les femmes restreignent leur temps de travail au profit de la famille.

### Mères en couple

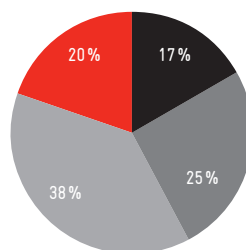
Enfant le plus jeune 0-6 ans



7-14 ans



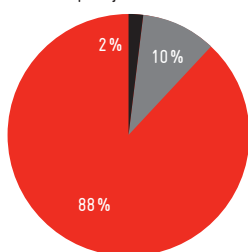
15-24 ans



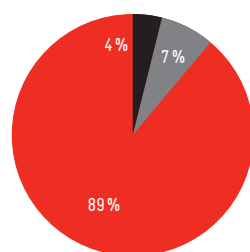
■ Sans activité lucrative ■ Temps partiel en dessous de 50% ■ Temps partiel 50-89% ■ Temps complet (90-100%)

### Pères en couple

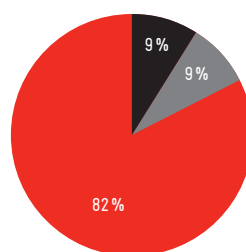
Enfant le plus jeune 0-6 ans



7-14 ans



15-24 ans



■ Sans activité lucrative ■ Temps partiel (1-89%) ■ Temps complet (90-100%)

Source: ESPA 2013

charge augmenteraient leur temps de travail si la question de la prise en charge était résolue. Seules 6 % préféreraient le réduire (OFS 2014a).

Les hommes sont aussi toujours plus nombreux à remettre en question leur parcours professionnel traditionnel.<sup>5</sup> Selon une étude de Pro Familia (2011), 90 % des hommes considéreraient comme positif une réduction de leur temps de travail et 70 % le passage d'un plein temps à un temps partiel. Il est difficile de savoir si ces réponses correspondent à un vœu effectif ou si elles ne font qu'illustrer l'intériorisation de nouvelles normes sociétales ; pour l'instant, le taux effectif de travail partiel est de 15 % pour les hommes. Moins de 1% des hommes et des femmes en Suisse s'expriment en faveur d'une répartition du travail au sein de la famille dans laquelle la femme aurait un taux d'activité supérieur à celui de l'homme (par ex. la femme travaille à plein temps, l'homme reste à la maison ou

5 Avec son projet «Der Teilzeitmann», l'organisation faitière des organisations d'hommes et de pères männer.ch visait une part de temps partiel de 20% pour les hommes d'ici à 2020.

travaille à temps partiel). Or, ce sont surtout les hommes qui privilégieraient une inversion des rôles entre les sexes (Beyeler et al. 2015).

Reste que 36 % des femmes et 34 % des hommes opteraient pour un modèle familial égalitaire, dans lequel les charges liées à la famille seraient réparties. Les jeunes femmes (nées en 1997) seraient même 44 %. Cette répartition souhaitée prend clairement la forme d'une prise en charge partagée des enfants, alors que les deux parents sont actifs à temps partiel. Seuls 3 % des hommes et 4 % des femmes privilégient un modèle familial dans lequel les deux partenaires sont actifs à plein temps et confient une bonne partie de la prise en charge des enfants à des tiers. Le souhait de plus en plus exprimé des hommes de travailler à temps partiel illustre ainsi une modification importante des mentalités, qui s'exprime par une lente convergence des plans de vie. Pour autant, ce n'est pas une révolution.

Seuls 4% des femmes privilégient un modèle familial dans lequel les deux parents travaillent à plein temps.

## 2.5\_ La biographie professionnelle conditionne l'évolution du salaire

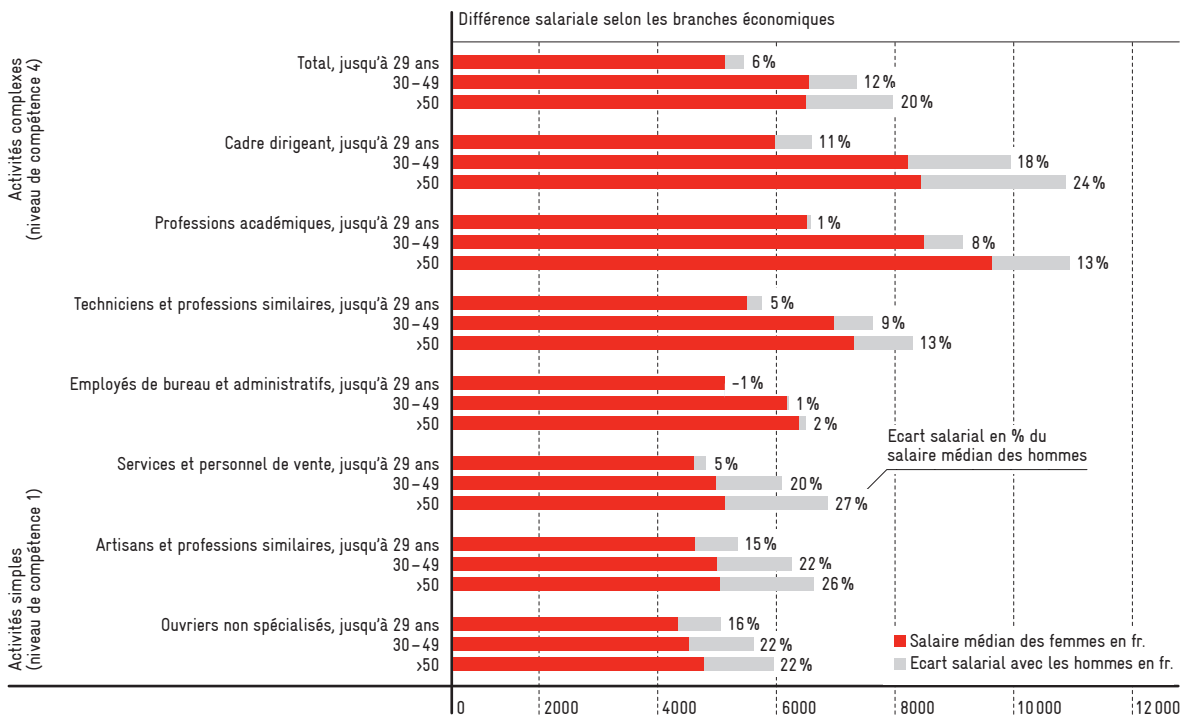
L'engagement temporel dans la profession est d'une importance décisive pour les perspectives de carrière et de rémunération. A cet égard, les différences entre les sexes se traduisent par des différences salariales directes. Il y a plusieurs raisons à cela (cf. par ex. Hammermann et Schmidt 2015 ; Maier et al. 2013) :

- Les interruptions professionnelles et les temps partiels restreignent la pratique professionnelle et l'expérience. Or, une fois la formation achevée, c'est précisément la clé du développement ultérieur des qualifications personnelles. Des compétences essentielles telles que l'aptitude à résoudre des problèmes et la capacité de communiquer, de même qu'un mode de travail responsable et autonome ne s'acquièrent souvent qu'avec la pratique. L'importance de l'expérience professionnelle est donc à la mesure : par exemple, la part des offres d'emploi qui demandent explicitement une expérience professionnelle est aujourd'hui de plus de 70 % (Müller 2014).
- Avec une activité réduite, le risque augmente qu'un jour les capacités et connaissances acquises deviennent obsolètes et inutilisables ou tombent dans l'oubli. De même, il manquera la formation complémentaire à la formation initiale, puisque la formation permanente, que ce soit «on-the-job» ou «off-the-job», est étroitement liée à l'activité professionnelle. Comme on l'a déjà esquissé au chapitre 2, ces deux facteurs accroissent la probabilité que les investissements dans le capital humain soient dévalués ou, le cas échéant, annulés.
- Les démissions et les temps partiels réduisent les opportunités de faire la preuve de ses compétences et de son engagement, ainsi que de se profiler pour des activités exigeantes et responsables. Les positions dirigeantes sont rarement proposées à temps partiel, car la flexibilité des horaires et la disposition à faire des heures supplémentaires ont, dans ce cas, une importance particulièrement grande (par ex. Rütter et al. 2013).

Figure 9

Les différences se renforcent avec le temps

Le graphique montre les salaires médians des femmes et les différences de salaire selon l'âge et les groupes professionnels, classés selon la complexité de l'activité, sur la base de chiffres de 2012. On constate que l'écart salarial augmente avec l'âge et l'évolution différenciée de l'expérience professionnelle.



Source: OFS (EFS), secteur privé et public, 2012

- Dans diverses branches et professions, une intensité d'activité basse peut aller de pair avec des pertes de salaires disproportionnées. Goldin (2014) parle de «rapports non linéaires» entre le revenu et les heures de travail. Pour les domaines d'activité caractérisés par un haut niveau de flexibilité en temps et en lieu (par ex. en raison de nombreux contacts clientèle, de beaucoup de réunions d'équipe et des difficultés à se faire remplacer), l'auteure constate que les entreprises honorent ces heures de travail accomplies de manière disproportionnée.
- Enfin, les interruptions dans l'activité font que l'on profite moins du système des salaires à l'ancienneté, autrement dit que le salaire augmente avec le nombre d'années de service. Ce système existe toujours chez beaucoup d'employeurs publics et privés.

Les données statistiques sur l'expérience professionnelle ne sont disponibles que partiellement. Dans l'Enquête suisse sur les salaires, on n'indique que le nombre d'années de service auprès de l'employeur actuel et l'âge, en guise d'approximation grossière. Mais ces informations permettent quand même de déduire que les différences salariales dépendent de l'expérience professionnelle. C'est ainsi que dans le jeune âge, quand

les expériences professionnelles collectées par les femmes et les hommes sont plutôt minces et qu'il n'est pas encore question de famille, les différences salariales sont relativement réduites. Dans les dix domaines d'activité représentés dans la Figure 9, le retard salarial des femmes est en moyenne de 6 % ; dans les professions académiques nécessitant un cursus d'études plus long, il n'est que de 1 %. Mais avec l'âge et l'évolution différenciée de l'expérience professionnelle, l'écart salarial augmente. Chez les 30 à 49 ans, il est de 12 %, chez les plus de 50 ans de 20 %.<sup>6</sup>

Les enquêtes internationales de l'OCDE (2012) confirment, à l'instar de beaucoup d'autres études, le constat de différences salariales qui croissent avec l'âge. Pour la moyenne OCDE, la différence de salaire chez les 25 à 29 ans est en moyenne de 9 %, puis elle augmente notablement les années suivantes. La comparaison détaillée des femmes sans enfants et des mères montre que l'écart salarial des femmes sans enfants avec les hommes reste relativement restreint, avec une moyenne de 7 % (entre 25 et 44 ans) et que ce sont les mères qui pâtissent avec 14 % supplémentaires (OCDE 2012). Ces chiffres confirment le constat selon lequel c'est avant tout la maternité, puis la prise en charge personnelle des enfants qui affectent les femmes en matière de profession et de rémunération – ce que la littérature appelle communément la «punition de la maternité». Cela suggère un constat supplémentaire : la grande différence salariale existe moins entre femmes et hommes qu'entre mères et hommes.

La grande différence salariale existe moins entre femmes et hommes, qu'entre mères et hommes.

---

6 Derrière les différences salariales croissantes avec l'âge, on peut suspecter des effets supplémentaires entre les cohortes jeunes (où le niveau de formation est généralement plus élevé, et en particulier dans le cas des femmes) et les cohortes plus âgées (notamment niveau de formation plus bas de manière générale, mais surtout chez les femmes). Ces effets peuvent accentuer plus encore les différences salariales dans les classes d'âge plus élevées, car on y trouve plus de femmes avec des formations plus sommaires, des coûts de sortie d'activité plus bas et, par conséquent, des périodes plus longues d'inactivité ou d'activité à temps très partiel. Vu ces biographies professionnelles peu avantageuses, leurs écarts salariaux avec les hommes sont plus importants que ce que vivront plus tard les femmes aujourd'hui plus jeunes.



### 3\_ La théorie: comment sont nées les différences salariales entre femme et homme

Pour établir l'influence des divers facteurs sur la différence salariale, la prise en compte de critères isolés ne suffit pas: il faut faire appel à l'économétrie avec ses «processus à variables multiples», qui tiennent compte de l'interaction des divers facteurs d'influence et peuvent déterminer sur cette base la signification des facteurs isolés. Avant de présenter les résultats de telles études au chapitre 5, on proposera d'abord une vue d'ensemble des approches d'explication théoriques possibles quant aux différences salariales entre femmes et hommes et on complètera par une estimation de la validité de chacune d'elles par de récents travaux de recherche.

#### **3.1\_ Approche du capital humain: les salaires différenciés naissent d'une dotation différenciée**

Dans la théorie néoclassique du marché du travail, les dotations différenciées des individus en matière de capital humain jouent un grand rôle dans l'explication des différences salariales. Comme nous l'avons montré, les femmes ont connu un rattrapage énorme en matière de formation. Par conséquent, les différences au niveau de la formation initiale expliquent de moins en moins bien les différences salariales. Mais sachant qu'après la formation initiale les carrières professionnelles des hommes et des femmes connaissent souvent un cours différent, on aura quand même des différences dans le développement continu du capital humain au cours de la vie professionnelle.

Lorsqu'une décision est prise pour ou contre une qualification supplémentaire, la personne intéressée et l'employeur qui la cofinance procèdent à une évaluation coût-bénéfice. Habituellement, la décision est positive lorsqu'une qualification additionnelle aboutit à une augmentation du revenu ou de la productivité qui dépasse les coûts (écolage, revenu manqué). Mais vu les biographies professionnelles toujours différenciées entre femmes et hommes, il est évident que les conditions d'une décision positive diffèrent. Les femmes aux carrières discontinues bénéficient moins d'un investissement dans une formation continue, car la période de rentabilité diminue lorsqu'elles quittent leur emploi ou réduisent leur horaire. La statistique conforte ce constat. Elle montre qu'en matière professionnelle les femmes acquièrent moins de qualifications non formelles <sup>7</sup>

Les différences dans la formation initiale expliquent de moins en moins bien les différences salariales.

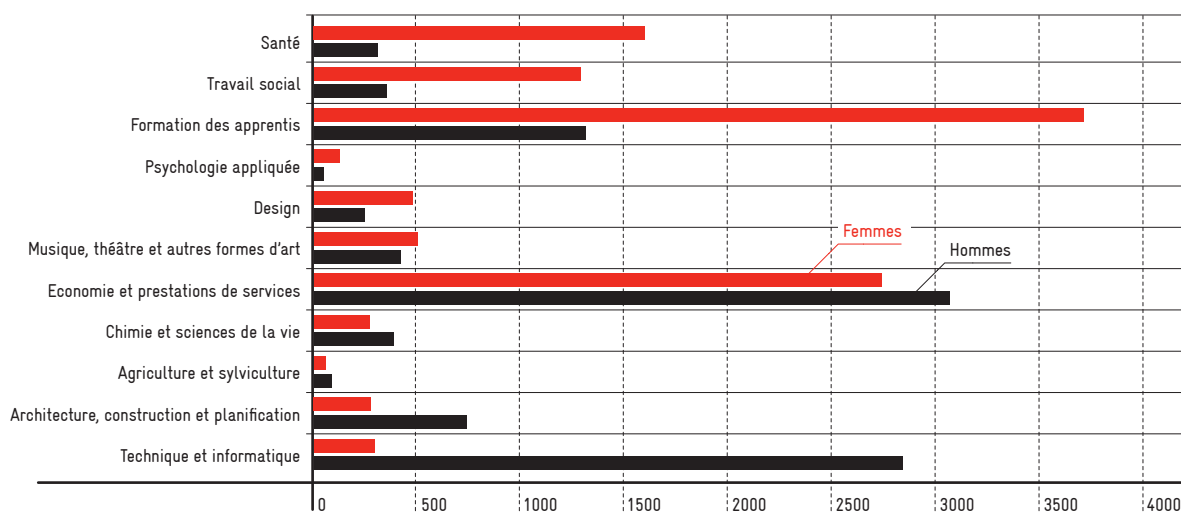
---

7 Par formation non formelle, on entend une activité d'apprentissage dans le cadre d'une relation élève-enseignant hors du système de formation formel (école obligatoire, école secondaire, niveau tertiaire). En font partie, par exemple, les cours, les conférences, les séminaires et l'enseignement privé.

Figure 10

### Les femmes boudent les disciplines techniques

Le graphique montre le nombre de femmes et d'hommes ayant entamé en 2013 des études dans les différentes disciplines des hautes écoles spécialisées. Les femmes montrent une nette préférence pour les études «sociales» plutôt que techniques.



Source : Système d'informations universitaire suisse (SIUS), questionnaire aux diplômés des hautes écoles, 2013

que les hommes et que les entreprises les soutiennent moins fréquemment par des contributions financières et des allègements d'horaires (OFS 2015d). Pour la Suisse alémanique, une étude transversale ayant suivi un échantillon représentatif de personnes entre 15 et 49 ans confirme la mobilité moindre des femmes. Tandis que les jeunes femmes, comparées aux jeunes hommes, sont plus souvent actives dans des professions exigeantes, le résultat change avec l'âge: les hommes au milieu de la trentaine arborent un statut professionnel notablement amélioré (Häfeli 2015) du fait de leurs formations continues.

### 3.2. Les femmes inclinent à des professions compatibles avec la famille mais moins bien payées

La théorie du capital humain donne lieu à une autre approche pour expliquer les différences salariales liées au sexe. Lorsque les femmes anticipent leur parcours discontinu, elles choisissent plus souvent des métiers et activités dans lesquels les pertes de revenu sont moins importantes du fait des interruptions et des horaires partiels. Elles évitent les professions où les qualifications acquises deviennent vite obsolètes, celles qui nécessitent sans cesse de nouveaux efforts de formation continue ou celles qui supposent des exigences élevées en matière de disponibilité temporelle et de flexibilité, difficiles à concilier avec les tâches familiales. De telles réflexions ont pu être établies empiriquement. C'est ainsi que Maihofer et al. (2013) ont constaté pour la Suisse que les conceptions en matière de famille et de parentalité influent déjà sur le processus de choix de la profession

chez des jeunes de 16 ans. Les filles surtout y sont attentives, dans la mesure où elles choisissent d'emblée un métier typiquement féminin.

Le résultat est une «*ségrégation par le sexe*» professionnelle, au gré de laquelle les femmes s'investissent dans des professions moins exigeantes en capital humain et donc moins rémunérées, tandis que les hommes optent pour des métiers plus demandeurs de capital humain et donc mieux payés (Polacheck 2014). Les différences de salaire entre femmes et hommes doivent donc être imputées à des préférences et à des décisions différentes dans le choix du métier et de la carrière, ainsi qu'aux dotations en capital humain différentes qui en découlent.

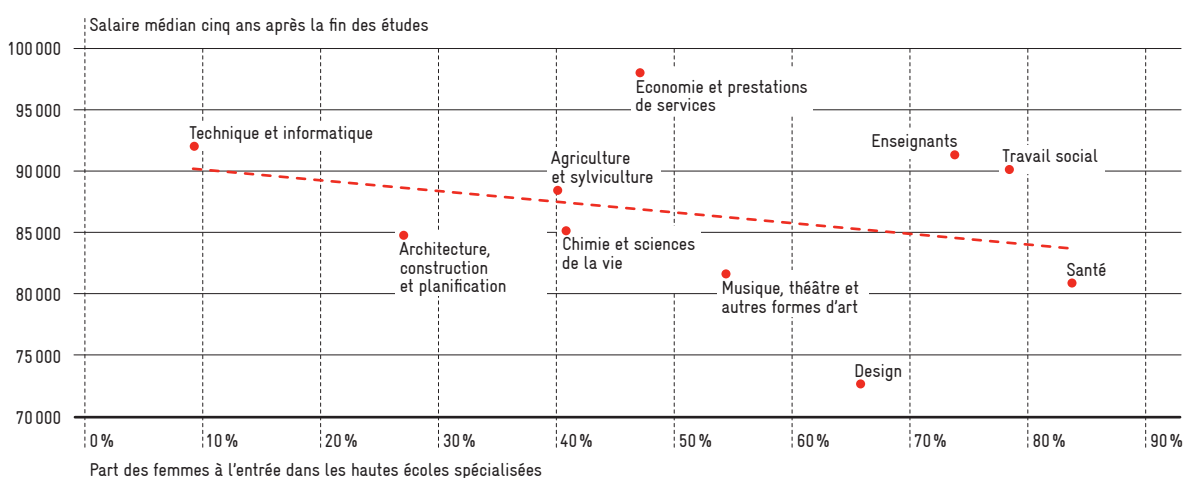
Les données disponibles montrent que les femmes se focalisent bel et bien sur d'autres branches et professions que les hommes et qu'entre les métiers plus dominés par les femmes et plus dominés par les hommes, il y a de notables différences de salaire. Les différences dans le choix professionnel sont illustrées de façon exemplaire (Figure 10) en se fondant sur l'axe d'études et le sexe au moment d'aborder une haute école spécialisée (HES). Il en découle que les femmes choisissent nettement plus souvent que les hommes les domaines de la santé, du travail social et de l'enseignement, tandis qu'elles sont plus nombreuses à rechigner aux disciplines techniques.

Même si la ségrégation professionnelle a un peu diminué en Suisse ces dernières décennies, comme dans la plupart des pays développés (cf. Blau et al. 2013), les femmes continuent de choisir en majorité des domaines chiches en perspectives de revenu. La comparaison de la part des femmes dans les diverses disciplines des hautes écoles et de leurs salaires médians

Figure 11

### Les professions avec une forte proportion de femmes sont moins bien rémunérées

Le graphique montre les perspectives de revenu dans diverses disciplines, en relation avec la proportion de femmes, sur la base des chiffres de 2013. La droite de régression qui traverse les diverses combinaisons affiche une pente: plus la proportion de femmes est élevée, plus la rémunération est basse.



Source : Questionnaire aux diplômés des hautes écoles, 2013

cinq ans après le diplôme montre clairement que, dans les branches dominées par les femmes, on doit s'attendre à de moindres niveaux de salaire (Figure 11). Cette relation négative entre proportion de femmes et niveau de salaire demeure telle quelle dans une analyse complète des branches et des professions (Jann 2008).

### 3.3\_ La prestation de travail des femmes est-elle moins appréciée ?

L'explication selon laquelle les métiers typiquement féminins sont moins exigeants en terme de capital humain, et en conséquence moins bien payés, est controversée. Les représentants d'une position opposée imputent les salaires inférieurs à une discrimination directe des femmes sans justification économique, qui consisterait en ce que les femmes jouiraient généralement d'une estime moindre pour le travail fourni. Ils invoquent le fait que la féminisation des professions s'est traduite sur la durée par un effet négatif sur l'évolution des salaires (Levanon et al. 2009 ; Mandel 2013). On peut leur opposer que, par cette implication accrue des femmes dans des professions jusqu'ici dominées par les hommes, le risque d'une éventuelle pénurie de main-d'œuvre a diminué et la concurrence pour les emplois augmenté, ce qui exerce une pression sur les salaires.

Des métiers typiquement féminins sont moins exigeants en terme de capital humain. Il sont en conséquence moins bien payés.

### 3.4\_ La concurrence agit contre la discrimination

En 1957, le futur Prix Nobel Gary S. Becker a présenté un modèle qui aide à décrire dans le contexte économique un comportement généralement ressenti comme immoral et explicitement discriminatoire, soit la rémunération différenciée de deux personnes à la productivité identique. Dans ce modèle, il peut arriver que des *employeurs* montrent une inclination à discriminer (*taste for discrimination*) car, sur la base de leurs préjugés et du refus de travailler avec des femmes (ou d'autres groupes spécifiques, ethnies, appartenances religieuses), ils jugent cela désavantageux. Ces inconvénients ne trouvent pas leur origine dans des différences de productivité, ils sont de nature non économique, par exemple parce qu'il déplaît à des hommes d'avoir une femme en guise de chef. Pour compenser lesdits inconvénients, les femmes doivent, pour un salaire donné, montrer une productivité supérieure ou, à productivité égale, accepter un salaire plus bas.

Si les entreprises se différencient dans leur comportement discriminatoire, la tendance à la discrimination de la part des employeurs est pour sa part en perte de vitesse. Tandis que les entreprises qui ne discriminent pas peuvent profiter des salaires plus bas ou de la productivité plus élevée des femmes, l'employeur résolument discriminatoire doit se débrouiller avec des coûts salariaux trop élevés ou une productivité plus basse. Dans le contexte de cette réflexion, Becker argumentait que la discrimination, dans une situation de compétition, devait disparaître d'elle-même, parce

que les employeurs affichant des préjugés ne pourraient pas assumer à long terme leur comportement discriminatoire.

Cette thèse est confortée par des études empiriques. Plus il y a de concurrence dans une branche, et plus le degré de déréglementation et de globalisation y est élevé, plus les différences salariales se réduisent entre les sexes ou entre d'autres groupes (cf. Hirsch et al. 2014; Black et Strahan 2001; Black et Brainerd 2004). A contrario, ce résultat signifie aussi que les entreprises actives dans des branches peu concurrentielles ou fortement réglementées peuvent sans problème tolérer une certaine dose de discrimination.

Cela dit, il est aussi possible que la tendance à discriminer les femmes n'émane pas de l'employeur mais de la *clientèle*, qui préfère obtenir certains biens ou services de la part d'hommes. A l'inverse de la discrimination voulue par une entreprise, dans le cas de la discrimination des femmes par les clients elle ne doit pas en supporter elle-même la répercussion sur les coûts. Elle peut soit transférer ses coûts salariaux plus élevés sur le client disposé à payer plus pour discriminer, soit attribuer des remises de prix en payant moins les femmes. L'absence d'implication d'une entreprise dans les coûts fait qu'un comportement discriminatoire peut perdurer à plus long terme, même en situation de concurrence. Les rares constats empiriques confortent de semblables réflexions. Ils indiquent que les attitudes dominantes au sein de la société à l'égard des rôles des deux sexes et de l'égalité des droits peuvent avoir une influence significative sur les différences salariales généralement observées dans un pays (Fortin 2005), de même que sur les pratiques salariales discriminatoires (Janssen et al. 2014 pour la Suisse).

Plus il y a de concurrence, moins il y a de différences salariales.

### 3.5\_ Les inégalités de traitement sont plus subtiles qu'on le croit

Une discrimination salariale peut survenir sans que l'employeur ou le client ne manifestent des préjugés ou de l'aversion, autrement dit sans mauvaise intention. Elle peut résulter de ce que l'on appelle la «*discrimination statistique*». La décision d'embaucher se fait généralement dans l'incertitude. Cette incertitude concerne la productivité effective d'une personne, encore que, outre sa performance actuelle au travail, sa performance future et la durée des rapports de travail au sein de l'entreprise soient non moins importants (Fang et Moro 2011 pour une vue d'ensemble).

Vu qu'on n'obtient d'un candidat ou d'une candidate à un poste seulement des informations incomplètes sur ses caractéristiques individuelles, les responsables du personnel ont tendance à conforter leur impression en classant ces personnes dans des groupes à qui l'on attribue certaines spécificités. Ces groupes englobent des personnes du même sexe, du même âge ou du même lieu de formation, etc. Ainsi l'évaluation incertaine de la productivité individuelle peut être complétée par des informations plus contrôlables sur la productivité moyenne estimée des groupes auxquels le candidat à l'emploi est attribué. Ces évaluations additionnelles consistent en des hypothèses et des attentes, voire en des jugements ou préjugés

sommaires qui interviennent avant que la personne ne puisse faire valoir sa capacité au travail. Ainsi, sur la base d'une répartition traditionnelle des rôles au sein de la société, un employeur pourrait tabler sur le fait que les femmes, à la différence des hommes, montrent de manière générale un engagement au travail et des ambitions de carrière moindres, du fait du double fardeau du travail et de la famille, et qu'il est probable qu'un jour ou l'autre elles cesseront leur vie active.

Dans certains cas, de telles hypothèses entraînent alors pour les femmes, par rapport aux hommes, de moindres chances d'être engagées, des offres de salaires plus basses et moins de possibilités d'évoluer, par exemple par le biais d'une formation continue payée par l'employeur ou d'une promotion à un poste de direction. Le traitement différencié des femmes et des hommes reflète ici tout simplement les différences moyennes attendues dans la prestation de travail.

Dans la mesure où ces hypothèses sont grosso modo correctes, elles ne représentent pas *une discrimination des femmes en tant que groupe*. Le sous-groupe des femmes faisant carrière retient moins l'attention qui devrait lui être dévolue. Ce sous-groupe est le pendant symétrique de celui des femmes ne désirant *pas* faire carrière, qui lui est surproportionnellement *favorisé*. Ces femmes reçoivent des entreprises de meilleures offres d'emploi que celles qui leur seraient soumises si l'information était accessible dans son entièreté. Plutôt que de critiquer une «discrimination statistique» d'un sous-groupe, il serait aussi possible de relever le «privilege statistique» de l'autre. Cependant, seule la première dimension est évoquée dans la discussion politique.

La «discrimination statistique» ne constitue pas en elle-même une discrimination des femmes en tant que groupe.

### 3.6\_Discrimination de groupes ou d'individus

Au-delà de la tendance à discriminer liée à une aversion explicite ou à une intention grossière d'exclure, une discrimination implicite, a priori non voulue par l'employeur mais pratiquement inévitable, s'avère problématique du point de vue de l'individu. Après tout, dans le cas présent, une femme subit une perte de salaire parce qu'elle n'est pas perçue et traitée comme un individu mais comme une partie d'un collectif. Certes, cette manière de mettre les gens dans des cases se produit presque nécessairement à chaque embauche. Les employeurs partent de l'idée que les candidats qui ont fait des études sont plus qualifiés que ceux qui ont une formation moindre ou ils estiment qu'une expérience est un plus mais, dans certains cas, ils peuvent se tromper du tout au tout.

Savoir si une telle discrimination statistique existe bel et bien est difficile à établir, car dans l'analyse empirique, il est difficile de la séparer d'autres justifications à des inégalités de salaire ou de plans de carrière (Fang et Moro 2011). En Suisse, il y a des indications d'une discrimination statistique parmi les jeunes professionnels. Bertschy et al. (2013) montrent, sur la base d'une analyse des jeunes en premier emploi et d'informations détaillées sur l'itinéraire de formation, l'activité et l'expérience profession-

nelles, que peu après avoir accédé à un premier emploi, il existe déjà une différence salariale de 7 % entre femmes et hommes et que l'écart s'accroît par la suite. Les auteurs attribuent ce résultat moins à un comportement discriminant de l'employeur – les entretiens menés simultanément en entreprise ne l'établissent pas – qu'à des attentes sommaires à propos des idéaux des femmes et de leur comportement futur en activité. Une étude spécifique parmi les ingénieurs indique que les responsables du personnel et les dirigeants attribuent aux femmes, de manière générale, une compétence technique moindre, une résistance et une flexibilité plus réduites ainsi qu'un intérêt modéré pour leur carrière ; de ce fait, ils limitent la promotion professionnelle des ingénieures (Rütter et al. 2013).

Il convient de se demander si la discrimination statistique peut perdurer longtemps. Dans les branches fortement concurrentielles en particulier, on peut argumenter, comme dans le cas de la discrimination par aversion, que les entreprises ne peuvent pas, sur la longueur, se permettre des erreurs d'évaluation de la productivité des salariés, et par conséquent un calcul fautif des salaires. Altonji et Pierret (2001) constatent une évidence empirique à cet égard en montrant que les entreprises améliorent au fil du temps leurs évaluations de la performance individuelle au travail.

Mais il faut objecter à ce constat que la discrimination statistique peut fonctionner en s'autoalimentant. Quand les membres individuels d'un groupe sont mal évalués sur la base d'hypothèses sommaires et qu'il en résulte des salaires insuffisants et des possibilités de développement professionnel limitées, ces personnes auront moins de chances et d'incitations à exploiter à fond leur productivité actuelle et future, à rester au sein de l'entreprise ou à perfectionner leur savoir. Ainsi, si la performance au travail actuelle et future s'avère effectivement inférieure, le jugement ou préjugé se mue en observation empirique qui renforce la discrimination statistique (Blau et Ferber 1986).

On trouve dans la littérature récente d'autres approches d'explication aux différences salariales. Elles se fondent sur le comportement différencié des femmes et des hommes, comme cela a été étudié au gré d'innombrables expériences en laboratoire. Selon ces études, les femmes sont en général plus réticentes au risque que les hommes, elles évitent les environnements de travail très compétitifs et se montrent moins agressives dans la négociation de leur salaire. Mais la plupart des tentatives de prouver l'effet de ces différences au-dehors des laboratoires, soit dans la réalité du marché du travail, ont à ce jour échoué (Bertrand 2011).

Les entreprises ne peuvent pas se permettre sur le long terme des erreurs d'évaluation de la productivité des salariés.

### **3.7\_ Les aversions des entrepreneurs ne sont pas la cause principale des différences salariales**

Ce résumé montre que la discrimination explicite sur la base d'aversion ou de préjugés n'est qu'une des diverses causes possibles des différences salariales. Elle ne devrait d'ailleurs pas être la motivation principale. Car dans une économie où règne la concurrence tant sur le marché des biens

Tableau 3

Les approches explicatives, un panorama

Le large éventail des approches théoriques d'explication de la différence salariale entre les sexes peut être subdivisé en deux catégories: dans les modèles orientés sur l'offre, la différence salariale est attribuée à la diversité de la dotation en capital humain des individus hommes et femmes, tandis que, dans les modèles orientés sur la demande, un comportement discriminatoire des employeurs est prépondérant.

		La différence de salaire résulte-t-elle d'une inclination à discriminer?	Qu'est-ce qui peut contribuer à réduire la différence salariale?
<b>Approches orientées sur l'offre (différence salariale induite par l'employé)</b>			
Approche capital humain	Les femmes gagnent moins parce qu'elles ont acquis moins de qualifications dans le cadre de la formation, de la formation continue et de la pratique professionnelle, et possèdent donc moins de capital humain.	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Egalité dans la formation et la formation continue</li> <li>_ Egalité dans l'horaire de travail</li> <li>_ Amélioration dans la conciliation du travail et de la vie de famille</li> </ul>
Théorie de la ségrégation des sexes au travail	Les femmes gagnent moins parce que, pour concilier vie de famille et travail, elles préfèrent des exigences moindres à une qualification continue ainsi qu'à la disponibilité temporelle et à la flexibilité.	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Améliorer la conciliation entre travail et vie de famille</li> </ul>
Modèles comportementaux spécifiques aux sexes	Comportement différencié entre femmes et hommes (tolérance au risque, auto-évaluation, etc.).	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Modèles de rôles, mentoring</li> </ul>
<b>Approches orientées sur la demande (Différences salariales induites par l'employeur)</b>			
Inclination discriminatoire de l'employeur	Les femmes gagnent moins parce que l'employeur éprouve une aversion pour les femmes et ne les engage que si elles acceptent un revenu inférieur pour une production donnée.	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Elimination des limites à la concurrence entre les entreprises</li> </ul>
Inclination discriminatoire de la clientèle	Les femmes gagnent moins parce que les clients éprouvent une aversion pour les femmes et que les entreprises répercutent sur les femmes la moindre disposition des clients à payer.	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Elimination des préjugés sociétaux</li> </ul>
Discrimination statistique	Les femmes gagnent moins parce que les employeurs complètent des caractéristiques observables par des hypothèses sommaires sur la productivité future pour mieux jauger une candidate ou une employée.	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Amélioration dans la conciliation du travail et de la vie de famille</li> <li>_ Elimination des limites à la concurrence entre les entreprises</li> </ul>

Source: représentation propre

que, de plus en plus, sur celui du travail pour attirer la main-d'œuvre désirée, les entreprises ne peuvent tout simplement pas se permettre des écarts salariaux économiquement infondés, autrement dit discriminatoires. Pour le surplus, l'hypothèse d'abattements de salaire pour les femmes est en contradiction avec les divers modèles de rémunération qu'on observe dans la réalité. Les différences de salaire entre jeunes femmes et jeunes hommes sont ainsi relativement réduites. Même remarque pour les actifs qui n'ont jamais été mariés et restent sans enfants (Goldin 2014). Si les femmes étaient discriminées sur la base de leur sexe, il ne devrait pas y avoir de différence entre femmes jeunes et plus âgées, célibataires et mariées, mères et femmes sans enfants.



Les approches d'explication orientées sur l'offre, qui mettent l'accent sur la dotation en capital humain et la productivité du travail devraient en revanche mieux expliquer les différences salariales. Le constat empirique suggère que les différences de salaire reposent principalement sur des préférences et décisions différenciées entre femmes et hommes quant au choix du métier et au déroulement de la carrière professionnelle. Cela ne veut pas dire que ces choix soient dépourvus de réalités concrètes et sociales. Mais ces choix définissent combien et sous quelle forme on investira dans la formation, la formation continue et l'accumulation d'expérience professionnelle. Et ils représentent également la clé des revenus susceptibles d'être obtenus aujourd'hui et plus tard.

Si les différences salariales se réduisent, ce n'est pas le moment de traquer et de combattre prioritairement des discriminations salariales volontairement discriminantes, en succombant à la tentation moralisatrice qui imprègne le débat public. Il vaut bien mieux veiller à ce que les femmes choisissent des branches et des professions mieux payées et qu'elles puissent mieux concilier leurs tâches familiales et leurs engagements extraprofessionnels avec les exigences du monde du travail. Ce dernier point serait aussi utile pour surmonter les causes plus subtiles de la différence salariale, la discrimination statistique. Le fait de pouvoir mieux concilier travail et vie familiale permettra aux employeurs de mieux évaluer la performance de travail des femmes qui sont mères ou le seront à un moment donné – ce qui augmentera la capacité de négociation de celles-ci.

Les différences de salaire reposent principalement sur des décisions différenciées quant au choix du métier.

## 4\_ L'analyse : quelle part de la différence salariale est-elle explicable?

La littérature économique comprend un grand nombre d'études dans lesquelles les facteurs d'influence sur la différence salariale entre les sexes sont examinés de manière empirique. Or, la question centrale est celle inspirée par la théorie du capital humain, à savoir jusqu'à quel point les différences de salaire doivent être imputées à des *facteurs déterminant le salaire différenciés* (donc par ex. à des qualifications, des biographies professionnelles et des domaines d'activité différents) et dans quelle mesure les différences salariales subsistent *en dépit d'une dotation comparable*.

L'écart de salaire invoqué en vertu des dotations différenciées est décrit comme (objectivement) *explicable* et n'est donc pas imputé à un comportement discriminant (effet de dotation). La partie restante est alors la différence salariale *inexpliquée*. Il est tentant de conclure en l'assimilant à une discrimination intentionnelle. C'est ainsi que Durrer (2014) expose que «la différence salariale ne s'explique qu'aux deux tiers par des facteurs objectifs tels que l'expérience professionnelle ou une meilleure posture professionnelle. 677 francs ne sont en relation qu'avec le sexe et s'avèrent donc discriminatoires». Cette interprétation est largement répandue – cela ne l'empêche pas d'être fausse.

La différence de salaire inexpliquée ne peut indiquer une discrimination que dans la mesure où une dotation équivalente peut bel et bien être observée chez les hommes et les femmes (*effet de groupe*). Comme il manque régulièrement des données importantes pour expliquer les différences salariales (ou qu'elles ne sont tout simplement pas relevées), la différence de salaire inexpliquée comporte une composante résiduelle que l'on ne saurait interpréter mais que l'on ne peut assimiler sans autre à une discrimination. S'il n'est pas tenu compte de cette composante résiduelle, la discrimination est surestimée. A l'inverse, elle est sous-estimée si les critères de dotation sur le marché du travail (par ex. une expérience de direction inégale résultant de chances de promotion inégales) ou au sein de la société (par ex. des attentes sociétales en relation avec la répartition des rôles des parents) sont influencés en défaveur des femmes (Altonji et Blanc 1999). Mais dans ce dernier cas les implications politiques sont tout autre que dans le premier.

Que la différence salariale inexpliquée constitue une discrimination est une interprétation largement répandue – cela ne l'empêche pas d'être fausse.

### **4.1\_Problèmes de mesure : comment rendre comparables les gens et leur emploi?**

Lors de la décomposition de l'écart de salaire, pour maintenir la part de la composante résiduelle aussi petite que possible et donc les parts explicables des effets interprétables des effets de dotation et de groupe aussi

Tableau 4

Problèmes de l'analyse statistique des salaires et de sa signification

<i>Problème</i>	<i>Description</i>	<i>Effet</i>	<i>Signification</i>
Variables manquantes	Les facteurs décisifs du salaire (par ex. connaissances linguistiques, motivation) corrélés avec d'autres facteurs décisifs du salaire (formation, âge) ne sont pas observables.	Les différences salariales inexplicables (par ex. en cas d'âge et de formation égales) sont faussement indiquées comme discriminantes.	Grande
Effets de sélection	Systématiquement, l'échantillon disponible se différencie, en matière de facteurs décisifs pour le salaire non observés, de l'ensemble de la population.	Les résultats de l'évaluation du modèle ont une signification limitée pour l'ensemble de la population.	Plutôt réduite
Spécification erronée	La forme admise du rapport entre salaire et facteurs explicatifs n'est pas correcte, par ex. quand le rapport non linéaire entre le temps de travail et le salaire est considéré comme linéaire.	Les résultats de l'évaluation du modèle ont une signification limitée pour l'ensemble de la population.	Plutôt réduite
Extrapolation irrecevable	Un modèle correctement évalué est appliqué à des cas qui ne se présentent pas dans l'échantillon.	Validité externe manquante et généralisation fautive.	Moyenne

Source : représentation propre sur la base de B,S,S. (2015)

grands que possible, d'énormes bases de données sont nécessaires. Il faut des paquets de données qui, au-delà des données sur les salaires horaires individuels, contiennent si possible beaucoup d'informations déterminantes pour le niveau de salaire. Il est notamment important de savoir, dans l'approche du capital humain, quelles formations continues exclusives et ultérieures une personne a accomplies et quand. En outre, des indications sur la carrière professionnelle sont importantes, autrement dit des informations sur les activités et les fonctions antérieures, les phases à plein temps et à temps partiel, les interruptions d'activité et les missions à l'étranger. D'autres informations importantes ont trait au capital humain en matière de connaissances linguistiques ainsi que de compétences cognitives et sociales. La liste peut être allongée à l'envi, mais toutes ces données sont difficiles à se procurer.

Beaucoup d'analyses empiriques sont affectées de faiblesses méthodologiques et de sources d'erreur en raison de données insuffisantes. Elles indiquent par exemple parmi les critères de dotation ou les facteurs explicatifs des erreurs de mesure, lorsqu'elles assimilent grossièrement l'expérience professionnelle et l'âge, sous déduction du nombre d'années de formation, quand bien même des données aussi fondamentales que le moment et la durée des interruptions d'activité ou des phases à temps partiel manquent. <sup>8</sup> Diverses caractéristiques de dotation doivent en revanche être complètement omises, car leur saisie demanderait énormément d'efforts ou qu'elles ne sont quantitativement guère saisissables (par ex. le comportement dans la négociation du salaire). Dans les évaluations statistiques, les grandeurs utiles à une explication font que l'influence des

8 C'est par exemple le cas dans le modèle «Logib» (voir à ce sujet l'Encadré 2 à la fin de ce chapitre).

autres critères de dotation est évaluée de manière erronée («omitted variables bias»). Au bout du compte, on constate des difficultés, parce que l'influence entre certains critères de dotation et le niveau de salaire peut aller dans les deux sens (problèmes d'endogénéité). On peut notamment faire l'hypothèse d'une telle causalité à double sens pour les activités à temps partiel. Le travail à temps partiel peut se répercuter négativement sur le salaire mais, à l'inverse, un bas salaire peut favoriser un travail à temps partiel. De telles endogénéités peuvent aussi mener à une évaluation erronée de l'influence d'une caractéristique de dotation (B,S,S. 2015).

Dans ce contexte, il n'est guère surprenant que les chercheurs aboutissent à des résultats différents dans les études empiriques sur la différence salariale liée au sexe. Il y a pourtant des constantes (Cain 1986; Weichselbaumer et Winter-Ebmer 2005) :

- Premièrement, on constate que *plus il est possible de prendre en compte les critères de dotation influant sur le salaire, plus la part de différence salariale inexpliquée est réduite*. En l'occurrence, les données individuelles sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les tâches familiales sont d'une importance particulière (Altonji et Blank 1999).
- Deuxièmement, *la différence salariale inexpliquée s'avère plus réduite quand les données considérées ne concernent pas l'ensemble de la population mais représentent seulement des sous-groupes* tels que les personnes seules, les célibataires, les classes d'âge jeunes ou ceux qui exercent des activités particulières ou sont actifs dans des branches particulières. Une explication évidente à ce propos est que les critères de dotation importants sont plus comparables au sein des sous-groupes, ou alors que les critères de dotation difficilement observables (par ex. différences d'expérience professionnelle ou fardeau des tâches familiales) se différencient moins nettement.

Plus il est possible de prendre en compte les critères de dotation influant sur le salaire, plus la part de différence salariale inexpliquée est réduite.

#### 4.2\_Meilleures données, moins de différence salariale

La méta-étude de Weichselbaumer et Winter (2005), qui comprend les résultats de plus de 260 études sur la période 1960–2000, donne une vue d'ensemble de toutes les connaissances acquises dans le monde sur la décomposition des différences salariales. Cette vue synoptique confirme qu'au fil du temps les salaires des hommes et des femmes se sont rapprochés. La raison principale est le rapprochement de la dotation chez les deux sexes, et particulièrement une formation meilleure et une participation plus élevée des femmes à la vie active. La part de la différence salariale inexpliquée par les différences de dotation est en revanche restée constante dans les études analysées. Reste que les auteurs peuvent montrer que la disponibilité de données a une influence notable sur ce résultat. Des données manquantes ou insuffisantes peuvent avoir pour conséquence de surestimer nettement la différence salariale inexpliquée.

Dans le cadre des connaissances acquises par Weichselbaumer et Winter, ainsi que des exigences de données, les études empiriques récentes

intéressantes sont celles qui, à la différence des études suisses mentionnées ci-après, s'appuient sur une large base de données comportant beaucoup d'informations déterminant le salaire. Avec son Panel socio-économique (SOEP), l'Allemagne dispose d'une base de données transversales volumineuse, qui se distingue d'autres bases de données dans la mesure où elle informe aussi sur l'expérience professionnelle acquise dans les activités à plein temps et à temps partiel des personnes actives prises en compte, ainsi que sur la longueur des pauses professionnelles. Hammermann et Schmidt (2015) montrent que, sur la différence salariale entre femmes et hommes mesurée dans la base de données, plus de la moitié est imputable à des dotations différenciées, soit (par ordre d'importance décroissant), à des différences d'expérience professionnelle et d'appartenance à l'entreprise, à la branche, aux exigences de qualification et au degré d'autonomie, à la taille de l'entreprise. Seule une différence salariale de 7,6 % est imputable au sexe (à décrire comme effet de groupe), ce qui reste dans le cadre des résultats de l'Office fédéral de la statistique sur la base de l'Enquête sur la structure des salaires (2014).

Hammermann et Schmidt (2015) identifient, à propos de l'effet de groupe, le nombre d'enfants comme facteur déterminant en défaveur des femmes : pour un nombre d'enfants égal, les femmes gagnent environ 4 % de moins que les hommes. Ils y voient un rapprochement avec l'effet sur la dotation des interruptions professionnelles dues aux maternités qu'ils n'ont toutefois pas pu prendre en compte à l'aide de leur méthode d'analyse. Le fait est que les travaux qui présentent l'expérience professionnelle plus en détail montrent que la différence salariale inexpliquée se réduit. À l'aide du SOEP, Boll et Leppin (2015) intègrent à leurs calculs les années de travail effectivement accumulées à plein temps ou à temps partiel, en lieu et place des années potentiellement actives (âge moins les années de formation) et estiment la différence salariale à 2,3 % seulement.

L'IW Köln (2013) tient compte de la durée des pauses professionnelles dues à la famille et parvient au résultat que les femmes avec un « temps mort » d'un an et demi au maximum ne doivent plus subir un écart de salaire avec les hommes statistiquement significatif. En revanche, les femmes faisant état d'une pause professionnelle de trois ans et plus gagnent, à dotation égale par ailleurs, 12 % de moins que les hommes.

Plus l'expérience professionnelle est présentée de manière détaillée, plus la part de différence salariale inexpliquée est réduite.

### 4.3\_ Résultats rudimentaires en Suisse

En Suisse, il n'existe pas, pour la décomposition du salaire, de base de données aussi détaillée qu'en Allemagne. C'est pourquoi l'analyse de la différence salariale doit se limiter à l'évaluation faite par l'Enquête suisse sur la structure des salaires. L'évaluation la plus récente de ces données montre que, sur l'ensemble de la différence salariale, 37,6 %, soit 8,7 points de pourcentage, (secteur privé) et 21,6 %, soit 3,3 points de pourcentage, (secteur public de la Confédération) ne s'expliquent pas par des dotations différenciées (Donzé 2013). Ces évaluations, qui se réduisent légèrement au

fil du temps, sont du même ordre que les évaluations précédentes de l'ESS

(notamment BASS 2010 ; OFS 2015b).

## Encadré 2

### «Logib» et les limites de la décomposition statistique du salaire au niveau de l'entreprise

---

*Il peut être intéressant d'examiner les différences salariales au sein des diverses entreprises, par exemple si l'on soupçonne des infractions à la loi sur l'égalité. Pour ce faire, en Suisse, on utilise souvent le modèle de régression Logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)). Selon les plans de la Confédération, Logib devrait bientôt être en usage dans toutes les entreprises de plus de 50 employés du pays.*

*Que faut-il penser de Logib? La page d'accueil de l'outil <sup>9</sup> suggère que «Logib se fonde sur les données de l'Enquête sur la structure des salaires, réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique». Mais de l'enquête de l'OFS seule la structure des données a été reprise, pas les données elles-mêmes. Si une PME pratique la discrimination salariale, c'est à ses propres données salariales de le dire, y compris quand l'entreprise ne compte que 50 salariés.*

*Logib n'est donc pas un Big Data mais un simple modèle statistique. Toutes les différences salariales y sont réduites à une poignée de critères personnels et liés au poste de travail : âge, années de service dans l'entreprise actuelle, niveau d'exigence (quatre qualificatifs entre «répétitif» à «exigeant») et position professionnelle. Les différences salariales systématiques qui ne s'expliquent pas par ces critères sont automatiquement taxées de discriminatoires par Logib. Dans la courte liste de Logib, il manque d'importants facteurs déterminant le salaire. L'un d'eux est l'expérience professionnelle effective, qui n'est pas un facteur anodin. Comme le montrent les études dont nous avons parlé, même une mesure rudimentaire de l'expérience professionnelle effective peut fortement diminuer la différence salariale inexpliquée.*

*Logib revient à comparer des choses qui ne sont pas comparables. Imaginons que dans une entreprise ne travaillent que de jeunes mécaniciens et des comptables âgées. Dans cette entreprise, il serait erroné de tester la discrimination sur la base des données internes, car les caractéristiques des femmes divergent par trop de celles des hommes. Ce n'est que s'il y avait suffisamment de comptables hommes et de mécaniciennes qu'une évaluation de la discrimination salariale pourrait être prise en considération (OFS 2015).*

*De telles entreprises, il y en a une quantité en Suisse. Bien des professions restent imprégnées d'une ségrégation par le sexe. Par exemple, en dépit des efforts de l'industrie, 95 % des apprentis polymécaniciens sont des hommes. Punir les entreprises à cause du manque de mécaniciennes, de programmeuses ou d'assistantes médicales – comme Logib le fait indirectement – est une approche erronée. De gros risques se cachent dans les modèles salariaux simples comme Logib. Pour les entreprises, mais avant tout pour les femmes elles-mêmes. Quelle entreprise voudrait échouer lors du test et être officiellement mise au pilori juste parce qu'elle a engagé des collaboratrices qui sont restées éloignées plus longtemps du marché du travail mais qui, selon Logib, devraient gagner davantage? Bon nombre d'entreprises préféreraient ne plus embaucher de femmes ou, le cas échéant, des jeunes seulement.*

---

L'Enquête sur la structure des salaires est une base de données relativement rudimentaire pour décomposer la différence salariale, dans la mesure où elle ne contient pas des informations déterminantes pour le salaire comme l'expérience professionnelle, le nombre et la durée des pauses

9 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), <http://www.ebg.admin.ch/digestleistungen/00017/index.html?lang=fr>.

professionnelles, ainsi que la situation familiale. Dans de meilleures bases de données, il est impossible d'obtenir pour la Suisse des témoignages solides sur les différences salariales inexpliquées et sur l'ampleur de la discrimination. Mais un coup d'œil sur la littérature internationale et sur les plus récents résultats allemands sur la base du SOEP <sup>10</sup> donnent à penser qu'avec des données socioéconomiques détaillées pour la Suisse les résultats d'évaluation sur la différence salariale fondée sur le sexe seraient nettement plus congrus et que cette différence s'expliquerait largement par des différences de dotation entre les sexes.

Dans un article résumant la situation, Charles et Guryan (2011, cité dans B,S,S, 2015) parviennent à la conclusion que la plupart des économistes inclinent à attribuer les différences salariales inexpliquées à des critères inobservés de salaire et, par conséquent, à ne pas les tenir pour une preuve de discrimination. Reste que cela ne veut aucunement dire que l'égalité des chances est déjà réalisée. Pour que ce soit le cas, la différence salariale due aux différences de dotation devrait être objectivement explicable et il faudrait avoir la garantie que les femmes et les hommes atteignent avec les mêmes chances d'accès la dotation influant sur le salaire. A ce propos, Boll et Leppin (2015) énoncent : «inégal n'est pas équivalent à inéquitable, mais une égalité des caractéristiques statistiques ne permet pas davantage de conclure à l'égalité des chances et donc à l'équité». Reste qu'une telle égalité des chances ne saurait être atteinte par de simples interventions dans la politique salariale des entreprises. Pour l'obtenir, il faut une politique d'égalité libérale plus globale.

«Inégal n'est pas équivalent à inéquitable».

---

<sup>10</sup> L'Allemagne affiche une différence salariale inexpliquée comparable à la Suisse lorsqu'elle est analysée avec le pendant allemand de l'ESS. Pour l'année 2013, la différence salariale inexpliquée a été estimée à 7% dans le secteur privé (*Office fédéral de la statistique, 2014*).

## 5\_ Les obstacles: les entreprises, l'Etat et les femmes elles-mêmes

De très nombreuses femmes, plus que les hommes, recherchent une activité à temps partiel après la naissance d'un enfant. Ces femmes se rapprochent ainsi de la répartition traditionnelle des rôles au sein de la famille, pour leurs propres besoins et après mûre réflexion. Cette décision a des conséquences économiques importantes. Le passage à une plus petite vitesse professionnelle ralentit automatiquement l'accumulation d'expérience de travail – et réduit ultérieurement les chances pour une promotion professionnelle. Les chances de carrière d'une femme peuvent aussi être négativement influencées par la répartition traditionnelle des rôles familiaux, même lorsqu'elle décide de son propre chef de ne pas avoir d'enfants. En effet, il peut être tendanciellement plus avantageux pour les entreprises d'investir sur des jeunes hommes, car de nombreuses femmes recherchent des arrangements à temps partiel. Si les employeurs s'en tiennent à cette approche sommaire, même sans aucune inclinaison à la discrimination, celle-ci a pour effet secondaire pervers de limiter aussi les chances de carrière des femmes qui n'ont pas de famille ou n'en veulent pas. Cette discrimination statistique décourage particulièrement les femmes désireuses de s'épanouir dans une carrière professionnelle.

La discrimination statistique ne pénalise pas seulement les femmes (avec ou sans enfants) intéressées par leur progression professionnelle, mais toute l'économie dans son entier : un potentiel sur le marché du travail est ainsi gaspillé. Il peut en résulter un déséquilibre inefficace et difficile à éliminer, car l'employeur n'a tout simplement pas la possibilité d'accéder à toutes les informations qui lui seraient nécessaires pour distinguer de prime abord les femmes souhaitant faire carrière des autres salariées.

Pourtant, la «discrimination statistique» ne doit pas et ne devrait pas être combattue par des moyens juridiques, car il ne s'agit pas ici d'une discrimination intentionnelle et volontaire. Les entreprises doivent conserver la liberté d'engager les personnes qu'elles estiment les plus prometteuses, tant par leur engagement sur la durée que par leur talent. Mais comme elles peuvent se tromper dans cette évaluation, il est utile d'analyser les situations-types qui compliquent la carrière des femmes et peuvent potentiellement créer des «plafonds de verre». Sur cette base, il faut essayer d'éliminer les obstacles qui pénalisent l'engagement des femmes sur le marché du travail. Dans cette approche, trois dimensions doivent être prises en considération : les entreprises, l'Etat et – last but not least – les femmes elles-mêmes. Que peuvent faire les entreprises pour que les femmes qui désirent faire carrière ne restent pas sur le carreau? Quelles sont les influences sociétales et financières qui favorisent la car-

Les chances de carrière d'une femme peuvent être négativement influencées même lorsqu'elle décide de son propre chef de ne pas avoir d'enfants.



rière des femmes, ou au contraire la compliquer? Et que peuvent faire les femmes elles-mêmes pour mieux signaler leur disposition à s'engager?

### 5.1\_Obstacles à la carrière dans les entreprises

Si les entreprises veulent utiliser le potentiel féminin dont elles pourraient se priver elles-mêmes en se laissant guider par une discrimination statistique involontaire, alors elles doivent s'activer pour devenir des employeurs plus attractifs pour les femmes. Leurs efforts peuvent porter dans deux directions : concrétiser l'accès des femmes à des postes de direction, et faciliter la conciliation entre famille et métier. Sur la base d'une enquête globale, l'Organisation internationale du travail (OIT) désigne cinq obstacles principaux qui entravent la progression des femmes dans les entreprises (ILO 2015) :

- 01\_ Les femmes ont plus de responsabilités familiales que les hommes.
- 02\_ La société envisage pour les femmes d'autres rôles que pour les hommes.
- 03\_ Beaucoup de cultures d'entreprises sont masculines.
- 04\_ Les femmes n'ont pas assez d'expérience de management.
- 05\_ Il n'y a que peu de modèles concrets et inspirants à suivre pour les femmes.

Trois des cinq obstacles mentionnés sont de nature culturelle. Les deux derniers confirment, au moins indirectement, que le parcours des femmes vers le haut est compliqué. «Quelqu'un doit te donner une chance» : voici la conclusion de l'une des nombreuses femmes interrogées pour ce document. Les promotions sont décidées par les supérieurs hiérarchiques et la diversité des genres («gender diversity») pour les postes à responsabilité n'est pas seulement, et pas prioritairement, une question incombant aux femmes elles-mêmes (Edding et Clausen 2014). C'est bien plus l'attitude du management envers les salariés qui est décisive. L'entreprise est-elle orientée résultats? Les réunions importantes sont-elles convoquées pendant la journée ou à des horaires moins courants? Comment les succès sont-ils rapportés? Les dirigeants qui souhaitent mobiliser le «Womanpower» doivent commencer par une réflexion personnelle approfondie sur ces questions. Il leur faut en première ligne remettre en cause leurs propres préjugés et – avant tout – leur perception des hommes et des femmes (Ibarra, Ely et Kolb 2013).

Dans notre société moderne de services, la part des emplois administratifs augmente constamment. C'est une grande chance pour tous ceux qui veulent aussi pouvoir s'occuper de leurs enfants. Quand et où un travail est réalisé devient toujours moins pertinent. Les entreprises peuvent largement aider leurs collaborateurs et collaboratrices à mieux concilier métier et famille, en offrant du travail à temps partiel, des modèles de temps de travail flexible (par ex. des comptes de temps de travail annuel) et rendre le travail à domicile possible (voir chapitre 6). Toutefois, le management doit veiller à ce que ces mesures ne se retournent pas contre leurs bénéficiaires :

Ceux qui veulent mobiliser le «Womanpower» doivent commencer par une réflexion personnelle approfondie.

01\_ Les emplois à temps partiel sont propices à maintenir les femmes dans le monde du travail durant la phase de la petite enfance, mais ils péjorent les perspectives de développement professionnel à long terme. Ils ralentissent la nécessaire accumulation d'expériences et l'approfondissement des connaissances.

02\_ Les mesures «seulement pour les femmes» doivent être maniées avec précaution, car elles tendent à créer une équipe dans l'équipe. Si, par exemple, le temps partiel est uniquement réservé aux mères, celles-ci sont marquées du sceau du «manque d'ambition», involontairement et de manière imméritée. Alors que le signal donné à l'entreprise est fort différent si le droit à des modèles de travail flexible est ouvert à tous les employés (quels que soient leur sexe, leur âge ou leur niveau hiérarchique) et que des personnes à temps partiel se voient quand même confiées des responsabilités intéressantes. Il est donc positif que des hommes aient récemment marqué plus d'intérêt pour le travail à temps partiel, notamment pour pouvoir s'occuper mieux de leurs enfants ou de leurs parents.

Bien entendu, les entreprises n'ont pas toutes la même marge de manœuvre pour mettre en œuvre de telles mesures. Les exigences de disponibilité du personnel sont généralement bien plus élevées dans une PME de dix personnes que dans une grande entreprise. *Small* n'est pas toujours *beautiful*.

Toutes les entreprises n'ont pas la même marge de manœuvre : sur cette question, *small* n'est pas toujours *beautiful*.

## 5.2\_ Obstacles à la carrière par l'Etat

Les lois ne naissent pas dans un vide social, mais sont toujours le fruit de négociations politiques entre groupes d'intérêts. Comme pour les entreprises, il faut éliminer au niveau de l'Etat les obstacles qui entravent la parité entre femmes et hommes, juridiquement prescrite, économiquement raisonnable et moralement évidente – en ne se limitant toutefois pas à une seule mesure (concrètement : des quotas). Une politique sociale libérale n'impose pas un résultat prédéfini, de sorte que chaque membre de la société peut s'y intégrer selon sa propre évaluation et ses propres compétences. Cependant, le cadre réglementaire entretient une image conservatrice de la Suisse (voir chapitre 6). En matière de politique fiscale, sociale et de formation, l'Etat agit de manière contradictoire : la formation des femmes est soutenue par des investissements massifs, mais les femmes sont par la suite (au plus tard après la création d'une famille) poussées à «rentrer dans le rang» par des incitations négatives.

## 5.3\_ Obstacles à la carrière dans le comportement des femmes elles-mêmes

«Vu le droit usurpé des hommes à cueillir les fruits les plus juteux de la vie professionnelle, il est normal de ne pas les traiter avec des pincettes». L'indignation fut forte en 1958, date de la publication par Iris von Roten de son livre «Femmes en cages» («Frauen im Laufgitter»), tant ses revendications égalitaires pour les femmes étaient perçues comme trop modernes, trop

exigeantes (Parzer Epp et Wirz 2014). Pourtant, nombreuses sont les idées alors brandies par cette irritante et hardie féministe à avoir depuis fait leur chemin dans la législation. Plusieurs sont même désormais considérées comme des évidences : le droit de vote des femmes, l'assurance-maternité, l'égalité dans le droit matrimonial et des successions. Sans aucun doute, la Suisse a fait un gigantesque bond en avant dans les dernières cinquante années. Jamais dans l'histoire, les projets de vie des hommes et des femmes n'ont pu être aussi librement choisis et façonnés.

Il y a encore quelques décennies, les femmes devaient impérativement faire un choix catégorique entre métier ou famille. Ceci appartient au passé. La Suisse est le pays européen affichant le plus fort taux de participation des femmes au marché du travail. La situation est moins bonne pour ce qui concerne les postes à responsabilités : avec 31,4 % des femmes occupant des fonctions d'encadrement (ILO 2015), la Suisse ne se situe qu'en milieu de peloton ; et les femmes restent des exceptions rares dans les étages directoriaux et dans les conseils d'administration. La femme n'est donc pas encore arrivée au but. Mais les quotas ne sont pas la bonne solution : des pays sans quotas (et parfois même sans assurance-maternité), tels que les Etats-Unis, sont en tête de ces classements.

En tête du classement figurent les Etats-Unis, qui ne connaissent aucune règle de quotas.

#### 5.4. Pas de responsabilités sans désir de les exercer

Les attentes implicites ou explicites de l'entourage influencent notablement la décision d'une personne de faire de sa carrière une priorité. Ce qui peut être grossièrement résumé en un principe : plus un homme ou une femme s'éloigne de la norme, plus il ou elle doit s'attendre à rencontrer des résistances le long du chemin. Une anecdote, parmi beaucoup d'autres, illustre bien le préjugé critique partagé par de nombreuses personnes en Suisse quant à l'accession des femmes à des fonctions dirigeantes. En mai 2015, le journal «Blick am Abend» a titré un article relatant le décès inattendu de Dave Goldberg, époux de la directrice générale de Facebook Sheryl Sandberg, par ces mots : «S'est-il effondré à cause du succès de la cheffe de Facebook?» Dans la colonne voisine, une chronique parlait de la dirigeante d'une grande entreprise concurrente : «Ambitieuse – quel est le jeu de la cheffe de Yahoo Marissa Mayer?».

Bien entendu, de tels titres et de telles insinuations n'influencent que très indirectement les choix de vie des femmes. Mais si les journalistes ne sont pas complètement déconnectés de leur lectorat, les appréciations de valeurs véhiculées par de telles expressions restent diffusées dans la société.

Une étude ayant fait fureur aux Etats-Unis il y a quelques années soutenait que la probabilité des femmes professionnellement actives de trouver un partenaire de vie diminuait proportionnellement à la hauteur de leurs revenus. L'étude ajoutait que plus la différence de revenus entre partenaires était réduite, plus leur satisfaction dans le couple était faible, ce qui augmentait d'autant plus la probabilité d'une rupture ou d'un divorce

(Bertrand, Pan et Kamenica 2013). Le poids des stéréotypes traditionnels est lourd, même dans les sociétés «modernes». En Suisse, de nombreuses jeunes femmes montrent pour une carrière professionnelle un intérêt moindre que les jeunes hommes (Maihofner et al. 2013). Ce fait est en contradiction choquante avec le niveau moyen de formation des femmes en Suisse, car ces dernières dament souvent le pion aux hommes. Une explication possible pour cette divergence tient aux mentalités – et pas seulement celles des hommes.

Economiquement, tout plaide pour que les femmes s'élèvent sur l'échelle professionnelle de la carrière. Premièrement, un parcours professionnel riche en expériences consolide la sécurité matérielle et augmente la flexibilité qui permet de surmonter les possibles difficultés de la vie, que l'on vive seul ou en couple. Deuxièmement, une telle démarche est attractive, car les femmes d'aujourd'hui disposent de bien meilleures formations et perspectives de rémunération que leurs mamans ou grand-mamans. Troisièmement, il peut être démontré – au moins dans certaines branches – que l'autonomie dans l'organisation du temps de travail augmente parallèlement au niveau de responsabilité; implicitement, ceci favorise la conciliation du métier et de la famille. Cependant, au final, le choix de «faire carrière» ou non ne repose pas que sur des considérations économiques. Les valeurs personnelles sont décisives: il faut avoir le désir de prendre des responsabilités, un «feu sacré», et les compétences pour le démontrer.

Au final, le choix de «faire carrière» ou non ne repose pas que sur des considérations économiques.

## 5.5\_Affronter la concurrence avec confiance

«Les filles sages vont au Ciel... les autres où elles veulent» est le titre d'un livre populaire sur les stéréotypes comportementaux des femmes. Il existe d'innombrables ouvrages et études scientifiques attribuant aux femmes une tendance à adopter des attitudes-types pénalisantes pour leur carrière. Dans une conférence TED remarquable, Sheryl Sandberg dispense aux femmes trois conseils personnels, qui devraient les aider à éviter des erreurs classiques:

- «Sit at the table»: rechercher activement les défis, oser s'aventurer dans des domaines masculins (mieux payés), soigner ses réseaux, se dédier à des tâches exigeantes – et savoir communiquer les bons résultats atteints. Etre sûre de soi lors des négociations salariales fait aussi partie de la liste; dans ce domaine, il est prouvé que les femmes sont moins bonnes que les hommes (Bertrand 2011).
- «Make your partner a real partner»: le besoin de coordination augmente drastiquement lorsqu'un couple a des enfants. La question de savoir qui reste à la maison lorsque l'enfant est malade devient un objet de négociation. Une meilleure formation et des opportunités plus variées sur le marché du travail ont notablement amélioré la position de négociation des femmes, et ce dans le monde entier.

– «Don't leave before you leave»: opérer des renoncements dans la carrière avant même que les enfants soient nés ne sert au final ni les intérêts de la femme elle-même, ni ceux de ses futurs enfants. Après la naissance, une femme s'active d'autant plus pour reprendre le travail que son emploi est attractif.

Les carrières se forment dans la concurrence. Si les femmes veulent briser les fameux «plafonds de verre», elles doivent se soumettre à ce processus de sélection et se comporter en conséquence. Elles doivent être lucides sur le fait qu'une attitude globalement trop modeste ou ouverte aux compromis leur fait courir le risque de se discriminer elles-mêmes.

## 6\_ Les propositions : une politique d'égalité libérale

La réalité d'aujourd'hui est souvent critiquée par rapport à un état idéalisé, dans lequel toute différence liée au sexe aurait disparu : les hommes et les femmes travailleraient autant l'un que l'autre, se partageraient à parts égales le travail domestique et l'éducation des enfants, choisiraient des métiers et des formations similaires et seraient paritairement représentés à tous les niveaux hiérarchiques, dans toutes les branches économiques et dans le monde politique. Bref, le sexe ne jouerait plus aucun rôle – non seulement pour les opportunités de choix qui s'offrent aux hommes et aux femmes, mais aussi par rapport aux résultats réalisés.

Cet idéal peut sembler souhaitable pour certains, mais il ne peut en aucun cas constituer la base d'une politique d'égalité. Une politique d'égalité poursuivant sciemment la recherche de résultats prédéterminés n'est pas compatible avec une société libre et ouverte. L'égalité doit être pensée pour préparer le terrain sur lequel tous les individus, quel que soit leur sexe, pourront pleinement se développer. Il en va de l'égalité de chances, pas de l'égalité des résultats.

Dans notre recherche de points d'ancrage pour une politique d'égalité libérale et neutre quant aux résultats, nous nous concentrons sur trois domaines : la politique fiscale, le congé parental et la garde d'enfants complémentaire à la famille. Contrairement aux quotas ou à la surveillance étatique des salaires, ces propositions contribuent effectivement à ce que les hommes et les femmes puissent réaliser tout leur potentiel, en toute égalité.

Une politique d'égalité poursuivant sciemment la recherche de résultats prédéterminés n'est pas compatible avec une société libre et ouverte.

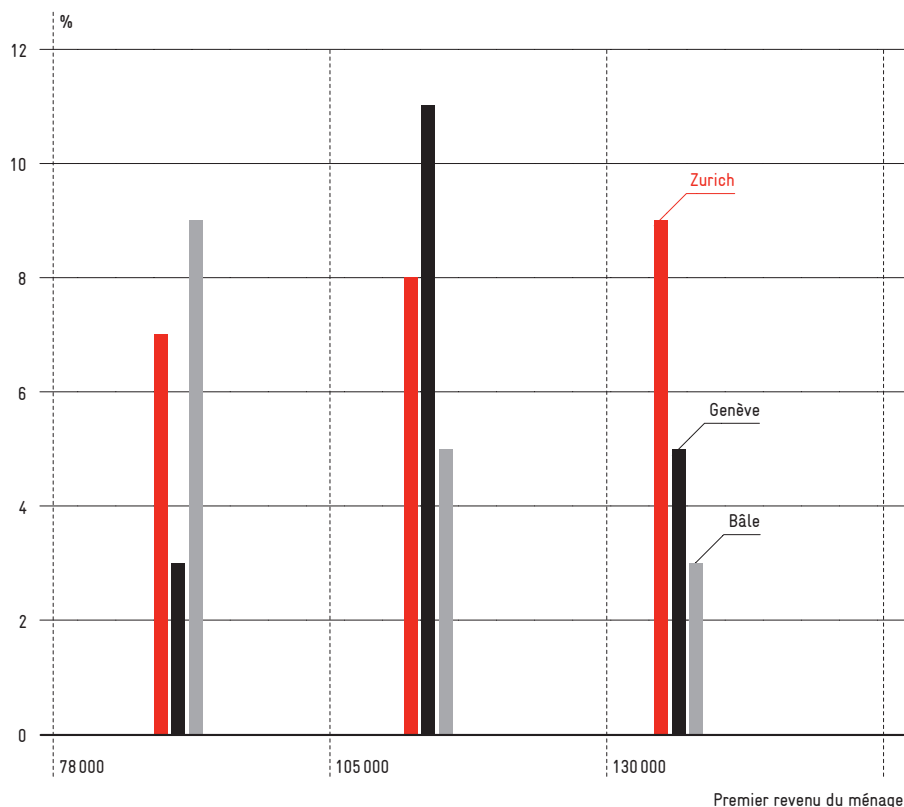
### 6.1\_Politique fiscale

Le système fiscal suisse défavorise les femmes. La source de cette discrimination ne repose pas tant sur la pénalisation fiscale du mariage, si souvent discutée, mais avant tout sur la déclaration d'impôts commune (voir Encadré 3 plus loin). En prenant en considération l'ensemble du revenu d'un ménage pour déterminer le montant de l'impôt, le taux d'imposition marginal de chaque époux est le même, en conformité du barème pour couples mariés. En comparaison avec une déclaration individuelle («une personne, une déclaration d'impôt»), le taux d'imposition marginal du premier revenu est de facto réduit, alors que celui du deuxième revenu est augmenté. Globalement, par rapport à une imposition individuelle, la charge fiscale d'un couple est réduite en cas de déclaration commune et de tarifs d'impôts progressifs – tant que les barèmes ne sont pas eux-mêmes adaptés. L'effet est d'autant plus important lorsque la différence de revenus entre le premier et le deuxième revenu du ménage est grande (ce deuxième revenu est acquis à 90 % par des femmes). Le système suisse favorise donc des mariages avec une répartition «classique» du travail. Ce

Figure 12

**Différence de charge fiscale moyenne entre le premier et le second revenu d'un ménage**

Dans les trois villes (Zurich, Genève et Bâle), la charge fiscale moyenne sur le deuxième revenu d'un ménage est nettement supérieure à la charge moyenne sur le premier revenu. Les calculs ont été effectués sur la base d'une famille avec deux enfants et un deuxième revenu de 48 000 francs.



Source: Simulateur fiscal AFC (Administration fédérale des contributions)

fait peut être illustré par une comparaison de l'imposition additionnelle du premier et du deuxième revenu de conjoints mariés (Figure 12). A Zurich, une famille avec deux enfants dont seul l'un des deux conjoints exerce une activité lucrative avec un revenu brut de CHF 105 000 paiera environ CHF 12 300 d'impôts cantonaux et communaux sur le revenu, soit une charge fiscale de 11,7%. Si l'autre conjoint accepte un travail rémunéré à CHF 48 000 brut par année, l'imposition effective de la famille augmente de CHF 9200. En conséquence, le taux d'imposition implicite sur le deuxième revenu est de 19,2% – soit 7,6 points de pourcentage de plus que pour le premier revenu.

Dans le canton de Zurich, la différence de charge fiscale moyenne entre premier et deuxième revenu augmente parallèlement avec l'augmentation du premier revenu. A Bâle, au contraire, elle baisse. A Genève, cette différence est la plus forte pour les revenus moyens, à plus de 11%. Dans un tel cas, le taux d'imposition implicite du deuxième revenu est deux fois plus élevé que celui du premier. Ce fait a une influence significative sur

la décision du deuxième conjoint d'être présent sur le marché du travail, car cette décision est notoirement plus dépendante des incitations financières que pour le premier revenu du ménage (Blundell et MaCurdy 1999).

### Encadré 3

#### Pénalisation du mariage, splitting et cage dorée

*En raison de la progressivité de l'impôt et malgré des barèmes différents pour les mariés et les célibataires, le système de la déclaration fiscale commune a parfois pour effet que la charge fiscale d'un couple marié avec deux revenus est plus élevée que pour un couple de concubins à revenus identiques – ce phénomène est parfois appelé «pénalisation du mariage». Une initiative du PDC («Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage»), qui sera soumise à votation populaire en février 2016, veut l'éliminer. Pourtant, cette pénalisation n'est souvent qu'une illusion. Certes, au niveau fédéral, environ 80 000 couples mariés avec deux revenus sont moins bien traités (Conseil fédéral 2009). Toutefois, si l'on tient aussi compte de l'imposition du revenu dans les cantons et les communes, alors le tableau est inversé: dans la plupart des cantons, le mariage est désormais plus avantageux que le concubinat (Salvi et Zobrist 2013). La raison en est le splitting entre époux pratiqué par de nombreux cantons. <sup>11</sup> Dans un système de splitting, les revenus totaux du ménage sont partagés par un diviseur, qui s'élève à deux dans le cas d'un splitting intégral. En d'autres termes: pour déterminer le taux du revenu imposable, les deux revenus sont additionnés, puis divisés par deux. Comme un seul barème fiscal est appliqué à tous les contribuables, aucun couple marié – quelle que soit la répartition des revenus entre conjoints – ne paie plus d'impôts qu'un ménage non marié déclarant autant que lui. Cette neutralisation fiscale de la répartition des revenus au sein d'un couple marié aboutit cependant à une non-neutralité fiscale à l'égard de l'état civil. Un couple peut économiser des impôts en se mariant. L'optimisation fiscale est encore plus efficace quand les revenus du couple sont très inégaux. Des taux marginaux identiques s'appliquent aux deux conjoints dans le splitting (tout comme pour la déclaration d'impôts commune avec application de barèmes pour «mariés»), ce qui constitue une incitation négative pour le deuxième revenu. Le splitting génère ainsi un bonus au mariage mais aussi une incitation négative pour la prise d'une activité lucrative par le deuxième conjoint. Cette situation est parfois qualifiée de «cage dorée».*

Les incitations négatives de la déclaration d'impôts commune sur l'activité lucrative du deuxième conjoint ne sont pas qu'une curiosité théorique. Pour l'Allemagne, il a été estimé qu'une application consécutive de l'imposition individuelle aurait pour conséquence une croissance de près de 5 points de pourcentage du taux de participation des femmes au marché du travail, et que le nombre d'heures travaillées par des femmes augmenterait de 11,4 % (Steiner et Wrohlich 2006). <sup>12</sup> En comparaison, le fort taux de

11 Le splitting intégral est pratiqué à FR, BL, AI, SG, AG, TG et GE; le splitting partiel avec un diviseur élevé à SZ, SH, GR, NW, NE. Des barèmes spécifiques aux mariés sont pratiqués par ZH, LU, AR, TI, avec des déductions à BE, BS et JU. La neutralité en matière d'état civil est une réalité concrète à UR, OW et ZG, qui appliquent des barèmes proportionnels. Les autres cantons et la Confédération ont des barèmes pour couples mariés.

12 En Allemagne, les couples mariés peuvent choisir entre imposition individuelle ou procédure de splitting. Toutefois, l'imposition individuelle est actuellement désavantageuse pour les conjoints. Elle est avant tout choisie lorsque le mariage est en crise ou au bord de la dissolution, cf. *Conseil fédéral* (2015).



Tableau 5

## Incitations fiscales erronées pour les femmes ayant une activité lucrative

	Confédération	Cantons	Effet sur l'activité lucrative du 2 <sup>e</sup> conjoint
Déclaration commune	Barèmes différents pour personnes seules, mariées et familles monoparentales	Barème «double gain» à ZH, LU, AR, TI, BE, ZG, BS, JU; Splitting dans les autres cantons	Augmente le taux marginal pour le 2 <sup>e</sup> revenu et réduit l'offre sur le marché du travail
Déduction sur 2 <sup>e</sup> revenu	8100 – 13 200 Fr.	500 – 5400 Fr.	Incitation à des faibles taux d'activité
Déduction par enfant	6500 Fr.	5300 – 12 000 Fr.	Tend à réduire l'offre sur le marché du travail
Déduction des frais de garde externe	10 100 Fr.	0 – 10 900 Fr.	Augmente l'attractivité du marché du travail
Déduction des primes d'assurances (par enfant)	700 Fr.	300 – 1300 Fr.	Pas d'impact direct

Source : propre représentation

femmes actives à plein temps en Autriche semble motivé, au moins en partie, par l'imposition individuelle (Dearing et al. 2007).

La déclaration commune n'est pas le seul aspect du système fiscal qui entrave l'activité lucrative des femmes. D'autres influences sont significatives :

- *Déduction des frais de garde externe.* Le plus souvent, l'exercice d'une activité lucrative par une femme ayant des enfants impose à celle-ci le paiement de frais de garde à l'extérieur ; ces frais devraient pouvoir être déduits du revenu imposable. Ceci n'est souvent pas possible pour l'intégralité des frais : dans certains cantons, la déduction maximale est inférieure aux coûts effectifs, en particulier lorsque les deux parents sont engagés professionnellement (Morger 2015).<sup>13</sup>
- *Déductions sur le deuxième revenu.* Lorsque les deux parents ont une activité lucrative, ils peuvent faire valoir dans beaucoup de cantons une déduction sur le deuxième revenu. Cette déduction équivaut pratiquement à un subventionnement encourageant les femmes à travailler à temps partiel avec un taux d'activité très bas, car elle déploie son plein effet pour un deuxième revenu acquis avec un taux entre 10 et 15 %.
- *Allocations familiales.* Des allocations familiales trop généreuses réduisent l'attractivité d'exercer un emploi, car elles sont versées sans lien avec l'activité lucrative des parents. L'augmentation du revenu total disponible du couple réduit l'offre sur le marché du travail, surtout chez les mères (Jaumotte 2003).
- *Assurances sociales.* L'AVS a aussi son bonus mariage. Certes, la rente de couple est limitée à 150 % d'une rente individuelle. Mais ce désavantage est plus que compensé par la libération du paiement des cotisations du conjoint sans activité lucrative durant le mariage, ainsi que par la rente de veuve (équivalente à une assurance-vie gratuite). Globalement, les

13 Dans les cantons de BE, BL, GE, JU, TG et VS, la limite de déduction est inférieure à CHF 5500 par enfant. Au niveau de la Confédération, elle est de CHF 10 100.

couples mariés sont subventionnés dans l'AVS à raison d'un montant annuel estimé entre CHF 0,8 et 1,3 milliard (Bütler 2012).

### La proposition d'Avenir Suisse

Une fiscalité de la famille totalement «équitable» relève de l'utopie. Dans un régime d'imposition progressive sur le revenu, il est impossible de garantir simultanément la neutralité par rapport à l'état-civil (pas de bonus au mariage, pas de pénalisation du mariage) et l'égalité horizontale entre ménages (charge fiscale identique pour des ménages avec un revenu global identique).

Pourtant, de nombreux arguments plaident en faveur de l'imposition individuelle. Ses avantages ne reposent pas en une répartition plus «équitable» de la charge fiscale entre types de ménages, mais bien plus sur son efficacité économique. La lourdeur des effets du système de déclaration fiscale commune sur le conjoint disposant du plus faible revenu est l'une des raisons (parmi d'autres) du nombre très bas de Suissesses exerçant une activité lucrative à plein temps. Le passage à une imposition individuelle serait le chemin le plus «naturel» pour décharger de ce poids les conjoints apporteurs du deuxième revenu. Consécutivement, l'augmentation des taux d'activité élargirait la base fiscale globale, ce qui rendrait possible des taux fiscaux bas pour tous. Le choix entre taxation commune ou individuelle pourrait être laissé aux époux, ce qui est par exemple possible en Norvège.

Le passage à une imposition individuelle serait le chemin le plus «naturel» pour encourager les conjoints apporteurs d'un deuxième revenu.

La question d'une imposition commune ou individuelle deviendrait presque superflue dans le cas d'une forte réduction de la progressivité de l'impôt. Le modèle exploré par le Conseil fédéral sous le nom «Barème multiple avec calcul alternatif de l'impôt» s'y prêterait bien (Conseil fédéral 2015). Ce modèle prévoit que le calcul d'impôts ne se fait pas uniquement (comme c'est le cas actuellement) sur la base du revenu global du ménage, mais qu'une calculation alternative est préparée, prenant en compte les revenus individuels provenant d'activités lucratives et de rentes de chaque époux. Par simplification, les autres revenus (par ex. intérêts ou loyers encaissés) sont partagés en deux. Dans le modèle initial, fortement contesté en procédure de consultation, le plus bas des deux montants d'impôts calculés aurait été appliqué d'office. Il serait aussi possible de laisser le choix de la méthode de taxation (imposition commune ou individuelle) aux époux.

## 6.2\_Congé parental

A l'origine, la politique d'égalité avait pour objectif de renforcer la place des femmes sur le marché du travail et de créer pour elles de nouvelles possibilités. Des progrès significatifs ont été ainsi accomplis. L'assurance-maternité était une partie de ce programme, car elle permettait à des mères en emploi de donner naissance à un enfant sans devoir immédiatement renoncer à leur travail. Toutefois, au cours des dernières années, la cible

de la politique d'égalité s'est déplacée vers la répartition du travail domestique et d'éducation entre les deux parents.

Ce déplacement de priorité reflète le souhait de nombreux couples de «Millennials» – cette génération qui était encore adolescente au tournant du millénaire – d'avoir moins de spécialisation dans le travail domestique et un engagement accru des pères dans l'éducation des enfants. Dans le quotidien suisse, le modèle de la famille égalitaire (dans laquelle la responsabilité du travail à la maison et des enfants est répartie à parts totalement égales entre le père et la mère) est encore une rareté : il n'est pratiqué que par 18 % des couples dont le plus jeune enfant a moins de 7 ans. (OFS 2013a). Mais la tendance est indiscutable : en 1997, les femmes en âge de travailler fournissaient 17,2 heures par semaine de travail domestique et familial de plus que les hommes ; en 2013, cette différence s'est réduite pour atteindre 11,5 heures (OFS 2015).

Il n'est donc pas étonnant que des voix s'élèvent, demandant l'adaptation de l'Etat social à cette nouvelle situation. La revendication en faveur d'un congé parental est la plus forte. Le Conseil fédéral a récemment soumis à discussion huit modèles de réglementation relative à l'absence d'un parent en emploi après la naissance d'un enfant. Les propositions vont de l'ancrage d'un congé parental sans indemnisation dans le Code des obligations jusqu'à la reprise quasi-intégrale du «modèle scandinave» (Conseil fédéral 2013).

### Apprendre de la Suède

La longue expérience scandinave nous éclaire au mieux sur les forces et faiblesses du congé de paternité ou d'autres formes de congé parental. Un premier constat doit être immédiatement posé : depuis son introduction en Suède en 1974, le congé parental a essaimé avec succès dans toute la Scandinavie. Selon le pays, le congé dure entre 39 et 69 semaines. La part de salaire prise en charge se situe entre 80 et 100 % des montants touchés avant le congé. Un temps de congé réservé aux pères a été créé dans les années 1990<sup>14</sup>, parce que les jours de congé parental étaient presque exclusivement pris par des mères. Malgré cela, même en Suède, les jours de congé parental sont encore pris à 80 % par des femmes (Eydal et al. 2015).

Les chercheurs ont consacré de nombreuses études aux effets des congés parentaux. En voici quelques résultats importants :

– *Répartition du travail plus équilibrée au sein de la famille.* En comparaison internationale, les pères scandinaves fournissent plus de travail d'éducation et de ménage que la moyenne. Mais savoir si ce résultat peut être imputé au congé parental est controversé. Une étude établit une relation de causalité entre l'introduction du congé parental et la participation ac-

Même en Suède, les jours de congé parental sont encore pris à 80 % par des femmes.

---

14 Le temps minimal réservé aux pères varie entre 6 semaines (Finlande) et 13 semaines (Islande). Au Danemark, un temps minimal de deux semaines réservé pour les pères a été créé en 1998, puis aboli en 2002.

crue des pères, mais une autre n'a pu établir aucun impact direct (Kotsadam et Finseras 2011; Ekberg et al. 2013).

- *Pas d'effets clairement démontrés sur le bien-être des enfants.* Il n'existe aucune preuve qu'un congé parental prolongé influence de manière positive le développement à long terme des enfants. Des avantages démontrés sont limités à quelques sous-groupes spécifiques (Ruhm et Waldvogel 2012).
- *Réaction négative des employeurs.* Un congé prolongé a pour conséquence prouvée de préteriter l'emploi des femmes. Des absences de longue durée augmentent le risque de discrimination statistique envers les jeunes femmes (Blau et Kahn, 2013 et chapitre 3). Les effets en sont négatifs pour toutes les femmes, pas seulement pour les mères.
- *Coûts élevés.* Un congé parental payé et prolongé coûte cher à l'économie. Dans les pays nordiques, les coûts sont estimés entre 0,6 et 0,7 % du PIB (Produit intérieur brut). Ils représentent entre 14 % (Danemark) et 24 % (Suède) des dépenses sociales en faveur des familles et des enfants. En rapportant ces sommes à la Suisse, les coûts dans notre pays seraient proches de CHF 4 milliards (à titre de comparaison : l'actuelle assurance-maternité coûte environ CHF 700 millions par an).
- *Attractivité faible pour les mères bien formées et éduquant seules leurs enfants.* Les effets de répartition d'un congé parental de longue durée sont importants. Les femmes bien formées vivant dans des foyers égalitaires n'y font que peu appel, car elles craignent de perdre des opportunités professionnelles. Des mères élevant seules leurs enfants l'utilisent moins, car elles dépendent fortement de leur salaire. Celles qui en profitent le plus sont des femmes comparativement moins bien qualifiées au sein de ménages traditionnels.

Un congé parental ne doit pas être ordonné par l'Etat. Les entreprises peuvent le proposer spontanément – et ont toutes les raisons de le faire. Le personnel qualifié peut être ainsi fidélisé et les connaissances spécifiques à l'entreprise sont préservées. Dans de nombreuses entreprises suisses, les congés de paternité ou parentaux sont déjà une réalité. Malgré le manque de statistiques complètes, il est estimé qu'environ 27 % des entreprises sous convention collective de travail (CCT) proposent un congé paternel ou parental, sous une forme ou une autre (Conseil fédéral 2013). Le plus souvent, ce sont des grandes entreprises qui garantissent un droit à un congé payé aux jeunes pères, respectivement un congé parental.

#### La proposition d'Avenir Suisse

Une politique d'égalité libérale ne prescrit rien, mais reste neutre à l'égard du modèle choisi par les familles. Ce ne peut être la tâche de l'Etat que de favoriser une répartition du travail au sein d'un ménage. Cependant, comme les couples suisses se répartissent toujours plus égalitairement le travail domestique, il est temps que le système suisse d'assurances sociales tienne compte de cette réalité. Une telle adaptation pourrait se traduire

Une politique d'égalité libérale ne prescrit rien, mais reste neutre à l'égard du modèle choisi par les familles.

par la conversion de l'actuel congé maternité en un congé parental d'une durée de 16 à 20 semaines, sans temps réservé pour les pères. Cette flexibilisation générerait des coûts supplémentaires. Dans un rapport, le Conseil fédéral estime que chaque semaine de congé supplémentaire – si elle était effectivement prise par tous les pères y ayant droit – coûterait environ CHF 100 millions par an (Conseil fédéral 2013).

Un congé plus long mettrait en danger les chances de carrière de toutes les femmes – mêmes celles qui ne veulent pas d'enfants. L'Etat ne devrait pas créer des incitations à la perte de connaissances professionnelles et contribuer du même coup à renforcer les «plafonds de verre». Un congé trop prolongé ne sert les intérêts de personne : parents, enfants ou entreprises. Il ne faut pas non plus oublier que les congés parentaux ou le temps réservé aux parents entre en concurrence directe avec l'accueil extrafamilial pour les enfants. Internationalement, la corrélation négative entre la durée du congé maternité ou parental et l'utilisation de l'aide extrafamiliale pour les enfants est établie (Adema et Thévenon 2014). Une forte prolongation du congé serait en contradiction avec l'objectif d'augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail.

#### Encadré 4

#### Congé parental à temps partiel

---

*En Suisse, le travail à temps partiel répond souvent à un souhait explicite des parents – ce n'est pas une solution de nécessité. C'est pourquoi il semble évident que le congé parental puisse aussi être pris à temps partiel; la durée totale du congé serait fixée (par exemple à 16 semaines). Celui qui reprendrait son activité à temps partiel après la naissance de l'enfant ne perdrait pas immédiatement son droit au congé. Par exemple, si un conjoint reprend après 12 semaines un poste à 50%, il aurait encore droit à des congés indemnisés pour 8 semaines supplémentaires. Les parents se voient ainsi offrir une alternative supplémentaire et flexible, qui leur évite aussi dans ce cas une décision catégorique «soit le travail, soit la famille».*

---

### 6.3\_Accueil extrafamilial pour enfants

Depuis le début du millénaire, la Suisse a fortement étendu son offre d'accueil extrafamilial pour enfants. De 1985 à 2008, le nombre de garderies est passé de 478 à 1808. En proportion du nombre d'enfants, l'offre de places en garderie a quadruplé (OCDE 2013). Sur la base de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), on peut estimer que les volumes de l'accueil extra-familial ont doublé entre 1992 et 2012. Environ 30 % de l'«aide institutionnelle» se déroule encore en-dehors du système des crèches, principalement avec des mamans de jour ou des familles de jour.<sup>15</sup> Ce-

---

15 Stern et al. (2014) estiment que 86 000 enfants en bas âge (de 0 à 3 ans) sont suivis dans des crèches. Selon l'OFS, environ 120 000 enfants en bas âge sont accueillis au moins deux jours par semaine en moyenne dans des structures «institutionnelles» (crèches ou structures d'accueil de jour). Il en ressort que près de 30 % de l'accueil pour les enfants en bas âge a lieu en dehors des garderies.

## Les subventions pour les crèches augmentent-elles le taux d'activité des femmes ?

Les ressources «en friche» sur le marché du travail peuvent-elles être mobilisées par des tarifs de crèche plus bas et par un soutien financier aux formes d'accueil extrafamilial? Cette question a gagné en acuité depuis l'acceptation de l'initiative «contre l'immigration de masse» en février 2014 et la revalorisation du franc envers l'euro en janvier 2015. A première vue, les comparaisons internationales pointent une forte corrélation entre taux d'occupation des femmes et développement des structures formelles d'accueil extrafamilial (Pronzato et Sorrenti 2015). Mais la question de la causalité n'a pas de réponse simple: les femmes travaillent-elles plus parce qu'il y a plus de places de crèche, ou bien y a-t-il plus de places de crèche parce que les femmes veulent plus travailler? Et des pays tels que la Suisse, les Etats-Unis ou le Canada se distinguent par un taux particulièrement élevé de femmes au travail, bien que la part institutionnelle de l'accueil extrafamilial y soit basse. Le lien n'est donc pas évident, aussi pour les motifs suivants:

**Limitation de l'accueil informel:** des crèches fortement subventionnées réduisent l'attractivité des structures d'accueil non-institutionnelles. Cette substitution ne va pas forcément de pair avec une augmentation des taux d'activité.

**Effets d'aubaine:** les femmes qui utilisaient déjà une garderie ou un jardin d'enfants reçoivent, par la subvention, une augmentation de salaire indirecte, qui peut les encourager à réduire leur taux d'activité. Ceci concerne surtout des femmes ayant des faibles qualifications.

**Affaiblissement de l'incitation au travail:** des subventions plus élevées sont en général liées à des conditions étatiques supplémentaires. Les moyens additionnels ne sont pas engagés pour étendre l'offre existante, mais pour «améliorer la qualité». Une partie de l'effet incitatif pour le marché de l'emploi est ainsi perdue.

Des études empiriques confirment ces objections (Blau et Currie 2006). L'élasticité de l'offre de travail des femmes en relation avec une augmentation des subventions des crèches est particulièrement limitée. Toutefois, les subventions deviennent plus efficaces lorsque le volume d'accueil existant est relativement bas, comme c'est le cas en Suisse. Une estimation sommaire, faite par nos propres soins en se basant sur le comportement actuel des femmes ayant des enfants en bas âge, permet d'établir qu'une réduction des prix d'accueil extrafamilial de 10% pourrait augmenter de 2% l'offre de travail des femmes avec des enfants en bas âge en Suisse. Ceci correspond à un accroissement d'environ 3300 postes en équivalent plein-temps.

De bons arguments existent pour soutenir que les mesures de soutien extrascolaire ont l'effet positif le plus important sur l'emploi. Car les structures de jour, telles les cantines scolaires ou la garde d'enfants après l'école, sont encore plus rares que les places dans les crèches. Pour les années 2009 et 2010 et en moyenne, il n'existait une place d'accueil de jour à plein temps que pour 11% de enfants en âge préscolaire et 8% des enfants en âge scolaire (Felfe et Stern 2014). Des horaires irréguliers dans les jardins d'enfants et les écoles exigent un grand effort de coordination dans les familles. Felfe et al. (2015) ont découvert dans une analyse économétrique l'impact important des mesures de soutien extrascolaire sur le taux d'activité des mères. Ils estiment que le taux d'activité de ces dernières augmente de près de 50%, si le taux de soutien extrascolaire passe d'un niveau bas (3% des enfants) à un niveau plus élevé (11%).

pendant, le fort développement de l'offre répond aussi à une augmentation massive de la demande. Le moteur, mais aussi la conséquence, de cette évolution est l'accroissement du taux d'activité des mères: en 1992, seules 20% des mères mariées avec un enfant en bas âge avaient un em-

ploi avec un taux d'activité supérieur ou égal à un mi-temps. Entre temps, cette part a doublé. <sup>16</sup>

Malgré l'impressionnante croissance du nombre de places en garderie, jardins d'enfants et d'autres offres, l'accueil extrafamilial des enfants reste le parent pauvre de la politique sociale suisse. La dépense en ce domaine ne dépasse pas 0,2 % du PIB – ce qui représente 1 % de toutes les dépenses sociales. En Europe, seule la Grèce dépense moins (OCDE 2013). Les pays scandinaves, la France et la Grande-Bretagne consacrent pour l'accueil dans les domaines préscolaire (0 à 3 ans) et scolaire (4 à 12 ans) une part de leur PIB six fois plus élevée. Il existe de bonnes raisons expliquant la place de la Suisse dans ces classements :

- La prise en charge des enfants est avant tout une affaire privée qui revient à la famille. Lorsque les familles «outsourcent», la surveillance et les soins sont souvent confiés à des privés.
- La part des enfants qui sont pris en charge par les grands-parents, des proches ou des baby-sitters est élevée en comparaison ; la part des enfants en auto-assistance aussi.

Ainsi, seuls 5 % de tous les enfants en âge préscolaire vont en crèche ou garderie (ou sont suivis par une maman de jour) au moins 30 heures par semaine ; c'est bien moins qu'en France (26 %), en Norvège (35 %) ou au Danemark (69 %). C'est pour les enfants de 0 à 3 ans que la part d'accueil extrafamilial institutionnelle est la plus haute : durant une semaine usuelle, 39 % de ces enfants sont suivis pour un temps légèrement inférieur à deux jours. 56 % des enfants de ce groupe d'âge sont suivis au moins une heure par semaine par un proche ou par une baby-sitter. Pour plus d'un quart des enfants en bas âge, aucune aide extrafamiliale n'est sollicitée (OFS 2013b).

Le système suisse repose donc sur deux caractéristiques remarquables : un financement largement privé d'une part, un recours relativement restreint aux structures d'encadrement institutionnelles d'autre part. Savoir dans quelle mesure ces deux spécificités sont liées l'une à l'autre est une question fondamentale pour la politique familiale.

Selon de nombreux observateurs, l'objectif de mieux concilier vie de famille et métier ne pourrait être réalisé que par une augmentation massive de subventions publiques en faveur des crèches et des jardins d'enfants (voir entre autres COFF 2008). Un taux de couverture plus élevé avec des places de crèche subventionnées ne conduit cependant pas automatiquement à un taux d'activité plus élevé pour les femmes (voir Encadré 5).

---

16 Le nombre de femmes avec activité lucrative ayant au moins un enfant de moins de 7 ans a augmenté d'environ 87 % entre 1992 et 2012 pour atteindre 306 000. En 2012, ces femmes ont travaillé 7 heures de plus par semaine en moyenne. Pour cette estimation, il est admis par simplification que le volume de garde effectué par les pères est resté constant.

## La proposition d'Avenir Suisse

La discussion politique sur l'accueil extrafamilial et extrascolaire est non seulement nécessaire – elle est aussi bien trop tardive. En regard des ressources publiques considérables mises en œuvre pour sécuriser le vieillissement et d'autres «risques» prévisibles de la vie, les efforts des autorités dans le domaine de l'encadrement de la petite enfance sont restés modestes. Il serait cependant erroné de considérer la multiplication des places de crèches comme la voie royale pour la stabilisation de la carrière des femmes. Les formes d'encadrement n'ont pas toutes le même impact sur le taux d'activité. Des subventions plus élevées pour les structures d'accueil et les crèches doivent impérativement être liées à d'autres mesures :

- *Abrogation de réglementations pour les crèches.* L'accueil extrafamilial est situé à une interface délicate entre les politiques sociale et de la famille. Il est exposé à des réglementations excessives de tous bords. Des prescriptions toujours plus strictes en matière de relations avec les enfants, tailles des groupes, dimension des locaux et formation du personnel font constamment augmenter les coûts de l'offre (Stutzer et Dürsteler 2005).<sup>17</sup> Souvent, il manque une base empirique solide justifiant ces conditions. Elles peuvent même se révéler contre-productives pour le bien des enfants, lorsque les familles sont obligées de recourir à des formes d'encadrement précaires par manque de moyens, les coûts de garde étant trop élevés.
- *Egalité de traitement entre les diverses formes d'encadrement.* La dépendance des parents aux mamans de jour ou le manque de professionnalisme des baby-sitters indépendantes sont régulièrement critiqués (Wigger et al. 2014). Ces formes d'encadrement des enfants sont depuis toujours suspectes aux yeux de la branche institutionnelle de l'accueil des enfants. Celle-ci privilégie une forme d'offre homogène et égalitaire d'inspiration scandinave. Sur les 2676 requêtes ayant profité d'un financement de lancement de la part de la Confédération, seules 4 % émanaient d'associations de parents de jour (Walker et al. 2013). Mais ce sont précisément ces parents de jour qui jouent un rôle important dans les zones où l'offre en jardins d'enfants et en structures d'accueil de jour est faible (Feller et Bucher 2013). Les gouvernements d'autres pays l'ont reconnu depuis longtemps. L'Etat français subventionne les baby-sitters reconnues (certifiées) pour moitié des cotisations de sécurité sociale (OCDE 2013). Ceci constitue un bon mélange de soutien étatique et de décisions décentralisées, qui se prêterait bien à devenir un complément du système helvétique.
- *Prix et tarifs indépendants du revenu.* Afin de préserver la fonction de signal des prix sur l'offre et la demande, toute politique de redistribution doit être faite par la politique fiscale, mais pas par le biais de redevances

L'accueil extrafamilial (...) est exposé à des réglementations excessives de tous bords.

---

17 A titre d'exemple, dans certains cantons (dont Zurich), la direction d'une crèche doit pouvoir avoir obtenu un diplôme en économie d'entreprise. Dans aucun autre domaine, une telle exigence n'est formulée comme condition d'exercice de la direction d'une entreprise.



dépendantes du revenu (Salvi et Zobrist 2013). Le financement de l'accueil extrafamilial des enfants enfreint fondamentalement ce principe. Dans certaines communes, les prix de l'accueil peuvent varier de 1 à 20, selon le revenu. Les prix très avantageux pour certains ménages provoquent une demande excessive dans le secteur subventionné (et des longues listes d'attente). Les subventions devraient être conçues afin qu'un maximum de places d'accueil soit proposé et non pour que les places existantes soient particulièrement bon marché. De plus, la forte progressivité des tarifs des crèches a des conséquences graves pour la capacité de gain des femmes avec des formations moyennes ou supérieures. Les mères bien formées qui augmentent leur taux d'activité sont doublement touchées : elles doivent recourir à plus de prestations d'accueil, et le prix de celles-ci augmente avec leur salaire plus élevé.

La forte progressivité des tarifs des crèches a des conséquences graves pour la capacité de gain des femmes.

- *Introduction de bons pour l'accueil extrafamilial.* Des bons pour l'accueil extrafamilial des enfants sont une forme de subventionnement affecté à un but. Le soutien va directement aux parents qui y ont droit, et non pas – comme c'est actuellement le cas – aux crèches choisies par les autorités. Les parents peuvent se prononcer sur la forme, la qualité et d'autres aspects de l'accueil – et c'est exactement ce qu'il faut, car il s'agit de leurs enfants. De plus, les bons d'accueil éliminent l'injustice actuelle qui fait que seuls les ménages qui obtiennent effectivement une place de crèche subventionnée sont financièrement soutenus. Tous les autres, qui n'ont pas pu grappiller une place subventionnée même s'ils remplissent aussi les critères de soutien, n'ont pas d'autre choix que de s'inscrire sur les listes d'attente. Les bons d'accueil ne sont pas seulement plus efficaces, parce qu'ils tiennent mieux compte des souhaits de parents ; ils sont plus équitables. En juin 2011, le canton de Lucerne a accepté l'introduction de ce système de bons à une majorité de 73 % des votants. En 2014, la ville de Berne a modifié son concept de soutien financier de l'accueil extrafamilial, passant du financement des objets (crèches) à celui des sujets (familles). Au niveau de la Confédération, ce modèle a été plusieurs fois évoqué (COFF 2008). Il est temps que cette solution, bien meilleure que les formules actuelles par bien des aspects, fasse une percée dans toute la Suisse.

## Postface : le «work-life-blending», dernier kilomètre de l'égalité

*Claudia Wirz*

Elles sont présentes partout et brillent de tous leurs feux : les «Powerwomen», à qui tout semble assez réussir ; qui ont conquis tant les étages directoriaux que le cœur de leurs partenaires ; qui ne font pas seulement bonne figure dans les réunions et voyages d'affaires, mais aussi comme hôtesse dans les réceptions ; qui maîtrisent sans peine l'éducation des enfants sans jamais perdre de vue leur carrière et leur entreprise – pas plus que leur propre forme physique. Sur leur chemin pavé de jalons glorieux, elles trouvent même le temps pour des hobbies épanouissants. Non, rien de discret comme la peinture sur soie, il faut que ce soit quelque chose d'orienté performance : de l'escalade au Wilder Kaiser (Tyrol), là où c'est le plus difficile, ou alors au moins un semi-marathon, en moins de 90 minutes s'il vous plaît.

Ce sont les héroïnes du Work-Life-Balance, et même plutôt du Work-Life-Blending, comme l'on désigne désormais l'intégration sans raccord du métier et de la famille, voire presque même la fusion des ces deux dimensions. Les reportages illustrés du monde entier nous montrent des femmes au visage souriant, heureuses (et satisfaites d'elles-mêmes). Elles ont parcouru le dernier kilomètre sur le chemin de l'égalité de fait ; leur message ne laisse aucun doute et aucune question ouverte à ce sujet. Il signifie : en tant que femme, il est aussi possible d'avoir tout, des enfants, une carrière, l'amour, des amis, une maison, des hobbies. Il n'est pas nécessaire de renoncer à quoi que ce soit. Il suffit de le vouloir suffisamment fort.

«Que veut la femme?», fut-il demandé en interview (en référence à la célèbre phrase de Freud) à l'actrice Calista Flockhart, qui joua le rôle-titre de la série *Ally McBeal*, mettant en scène une avocate à succès dans les années 1990 et 2000, devenue iconique auprès de jeunes femmes de la génération «multi-options». «La femme veut tout», répondit-elle, «mais ça ne doit pas faire grossir». Elle pointait ainsi la contradiction d'une société dont les membres pensent avoir un droit justifié à toutes les jouissances possibles, mais ne sont pas prêts à accepter les conséquences de leurs propres choix de vie. Les effets secondaires non désirés de son propre comportement sont socialisés et, au besoin, techniquement ou politiquement éliminés. Une telle attitude conduit invariablement à l'échec. Car avec elle, les attentes disproportionnées sont confrontées à la réalité, et cela rend à long terme malheureux. La tourte au chocolat qui fait maigrir n'existe pas, et si elle devait un jour exister, elle ne sera certainement pas appétissante.

Ce n'est en tout cas pas par manque de modèles que le quotidien des «gens normaux» est encore empli de situations dans lesquelles le mariage des plans de carrière et de famille ne se déroule pas sans tensions ; qu'il existe encore souvent des conflits avec le partenaire sur l'éducation des

Les effets secondaires non désirés de son propre comportement sont socialisés et, au besoin, techniquement ou politiquement éliminés.

enfants et la répartition du travail domestique ; que le va-et-vient entre la garderie et le bureau s'apparente à une bousculade angoissante ; qu'un enfant est malade et veut être soigné à la maison malgré des séances importantes ; qu'une avocate à temps partiel ne reçoit pas des dossiers aussi intéressants et ne fait pas aussi vite carrière que son collègue masculin à plein temps ; que les temps de repos bien mérités et urgemment nécessaires ne sont pas pris sur une longue durée ; que le deuxième revenu du ménage est complètement consommé par les frais de garde ou encore que la mauvaise conscience des mamans actives leur suggère parfois, malgré leur engagement et leurs sacrifices, qu'elles sont de mauvaises mères, des employées sur la retenue et des collègues sans solidarité.

### «Top Model»

Malgré les nombreux exemples positifs publics, le discours du manque de «role models» pour les femmes est encore et toujours entretenu par l'industrie de l'égalitarisme. Les techniciens de l'égalité cultivent une vision du monde paternaliste, marquée par le Bien et le Mal, qui ne croit pas à la responsabilité personnelle de l'individu, mais bien plus aux ingénieurs du social et à une société idéale développée sur une planche à dessin. Heureusement, cette dernière reste un idéal purement académique dans la réalité du monde occidental. Contre leur propre volonté, les femmes – même les plus qualifiées – sont identifiées et instrumentalisées comme des victimes innocentes et sans défense, désavantagées par «l'économie» ou par «la société», qui les empêchent de se développer. Elles doivent être aidées – car elles ne savent pas s'aider elles-mêmes – si possible au moyen de quotas de femmes, de quotas de temps partiels et de police des salaires. Le marché n'est pas accepté comme un correctif naturel.

Une telle équipe d'égalitaristes étatiques et paraétatiques ne sera jamais satisfaite, même avec une tourte au chocolat sans calories. Elle cherchera encore et toujours des lacunes d'égalité et les trouvera. Ces parcelles d'inégalités sont la raison d'être de tous les améliorateurs du monde et le terrain nourricier d'un interventionnisme d'Etat se voulant bienveillant. Sous l'œil vigilant des gardiens de l'égalité, la bonne action privée se retourne souvent contre son auteur, comme en témoigne l'anecdote suivante. Pour la Journée internationale des femmes le 8 mars (par ailleurs, un jour férié institué par la communiste allemande Clara Zetkin, figure symbolique de la RDA), un employeur suisse, se voulant particulièrement moderne, exemplaire et positif envers les femmes, offrit à celles-ci non pas une rose, mais un demi-jour de congé. Les femmes acceptèrent le cadeau de bon cœur et sans arrière-pensée politique, mais les chefs n'avaient pas compté avec les hommes. Ceux-ci se sentirent discriminés, à juste titre. Au final, l'entreprise dut offrir la demi-journée de congé à tout le personnel.

Un après-midi de libre en l'honneur des femmes est une geste élégant, pour lequel l'employeur mérite le respect. En l'occurrence, ces Messieurs

Les femmes – même les plus qualifiées – sont identifiées et instrumentalisées comme des victimes innocentes et sans défense.

les collègues auraient été bien inspirés de pratiquer la générosité chevaleresque plutôt que la mesquinerie rabat-joie. L'exemple montre à quel point la doctrine de l'égalitarisme conditionne les pensées et les attentes des êtres humains à se concrétiser en droits juridiques formalisés. Chaque inégalité de traitement – peu importe de qui et envers qui – est aussitôt ressentie comme une atteinte aux droits de l'Homme, qui appelle réparation, mesures et excuses. Au final, une telle évolution promeut surtout une culture de jalousie, d'égoïsme, de revendications et de juridisme, bien plus que l'égalité. De plus, la galanterie, ce liant social, se perd.

### **La flexibilité, ce mot magique**

Un demi-jour de congé pour les femmes – c'est un charmant détail, mais évidemment bien insuffisant. Les femmes actives (ou les hommes) avec des devoirs d'encadrement des enfants ont besoin de plus qu'une politique symbolique, si elles veulent pouvoir rendre leur quotidien professionnel compatible avec leurs tâches familiales. Le mot magique est «flexibilité», à parts égales pour l'employeur et le travailleur. Le principe de l'offre et de la demande trouve aussi ici application. Un employeur qui doit et veut être attractif sur un marché de l'emploi peuplé d'hommes et de femmes recherchant des modes de travail flexibles saura reconnaître ces besoins. Toute autre approche n'aurait pas de sens économique.

Savoir comment offrir de la flexibilité en qualité d'employeur n'est pas un secret. Il existe sur le sujet d'innombrables publications de syndicats, d'associations professionnelles, d'entreprises, de consultants, des autorités et des bureaux de l'égalité. Il y a des prix de l'égalité, des certifications pour des formations (professionnelle et continue) compatibles avec la famille, des vidéos et discours de louanges financés par l'Etat pour les employeurs remarquables par leur politique de l'égalité – employeurs souvent étatiques, proches de l'Etat ou alors de très grande taille. Les ingrédients de la flexibilité sont plus ou moins les mêmes pour tous. Ils ont pour nom travail à domicile, partage de poste (même pour des positions d'encadrement), temps partiel à tous les niveaux. La devise est : l'efficacité plutôt que la présence. Pour tout cela, de nombreux modèles existent ; il suffit de jeter un coup d'œil au document édité par le Secrétariat d'Etat à l'économie «Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clefs de la réussite» (SECO 2010).

La flexibilité ne peut pas être atteinte dans chaque entreprise, branche économique ou fonction dans la même mesure. Cependant, même dans les branches exigeant une forte présence comme les métiers d'avocat ou de consultant, l'éthique de travail traditionnelle devrait laisser place à des alternatives. Celui qui pense qu'aucune alternative n'est possible manque probablement le coche. Ce sont parfois des petites choses qui rendent la vie des employés et employées avec une famille à charge plus difficile. Par exemple, une étude d'avocats ne souhaitant pas perdre une relève talentueuse avec charge de famille évitera de fixer sans besoin des réunions à

**Les ingrédients de la flexibilité sont les mêmes pour tous. La devise est : l'efficacité plutôt que la présence.**

sept heures du soir. Il a déjà été maintes fois prouvé que le partage de poste («jobsharing») fonctionne aussi pour des positions de cadre. Personne n'est irremplaçable dans la vie des affaires et de la politique.

La flexibilité ne doit pas être unilatérale, ni être comprise comme un dogme – ce serait alors le contraire même de la flexibilité. Même dans une «société de la connaissance», le travail rémunéré a pour premier but l'acquisition des moyens pour conduire sa vie, et non pas l'épanouissement personnel. Le salaire et le déroulement de la carrière devraient être une image de la productivité, de l'aptitude à la performance et de la compétence. Celui ou celle qui investit moins de capital (sous forme de temps ou de formation) dans sa carrière doit s'attendre à un rendement moindre. C'est logique et justifié.

L'actuel catalogue de mesures de la politique d'égalité est pétri de dogmatisme. La supériorité des équipes mixtes est présentée de manière incantatoire. On prête généralement aux femmes un style de commandement plus communicatif, donc plus agréable; ce que contestent Marion Büttgen (Université de Stuttgart-Hohenheim) et Christian Mai (German Graduate School of Management and Law, Heilbronn) dans une étude encore non publiée. Un autre lieu commun est que les hommes veulent plus de temps partiel, bien qu'eux aussi trichent dans les enquêtes et donnent des réponses politiquement correctes. Lorsque celles-ci sont ensuite établies par une autorité supérieure au rang de doctrine unique, de telles déclarations ne sont qu'une «prétention de connaissance» (Hayek). Aucune instance centralisée de ce monde ne peut savoir ce qui est le meilleur pour une entreprise ou un individu spécifique. C'est à l'entreprise et à son salarié de le décider ensemble, en toute flexibilité. C'est pourquoi il faut aussi rejeter les quotas légaux prévoyant un nombre minimal de femmes ou de temps partiels.

La flexibilité permet de s'adapter rapidement et sagement à une situation changeante. Elle vaut pour les employeurs et pour les travailleurs. Une conseillère bancaire à temps partiel faisant partie de l'encadrement doit pouvoir être atteinte en dehors des heures de travail réglementaires en cas d'urgence. Les moyens modernes de communication peuvent aider. Bien entendu, les excès doivent être évités, sinon la flexibilité devient tyrannie. Enfin, les taux d'activité de doivent pas être trop rigides; ils doivent pouvoir être augmentés ou diminués selon les besoins.

Il serait cependant trompeur de penser que l'on peut tout avoir. Choisir sa vie n'est rien d'autre qu'une série de décisions déployant des conséquences. Les choix de vie ont aussi des désavantages, ce qu'il faut accepter. Les individus formant la société «multi-options» devraient peut-être apprendre à nouveau cette humilité. «Qui veut voir un arc-en-ciel doit supporter la pluie», aimait dire Dolly Parton à propos de sa carrière à succès. Souvent objet d'ironie, bien à tort, c'est une femme déterminée, autonome, une véritable entrepreneuse. C'est par choix qu'elle n'a pas eu d'enfants.

L'actuel catalogue de mesures de la politique d'égalité est pétri de dogmatisme.

## Bibliographie

- Adema, Willem; Ali, Nabil et Thévenon, Olivier (2014): Changes in family policies and outcomes: Is there convergence? In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 157.
- Aeberli, Christian et Binder, Hans-Martin (2005): L'école à journée continue, Avenir Suisse. Zurich. <http://www.avenir-suisse.ch/fr/3453/lecole-a-journee-continue/>. Consulté le 10.10.2015.
- Altonji, Joseph G. et Blank, Rebecca M. (1999): Race and gender in the labor market. In: Ashenfeler, O. et Carl, D. (ed.) Handbook of Labor Economics 3. Elsevier, 3143–3259.
- Altonji, Joseph G. et Pierret, Charles (2001): Employer Learning and Statistical Discrimination. In: The Quarterly Journal of Economics 116(1), 313–350.
- BASS, Bureau d'étude de politique du travail et de politique sociale (2010): Analyse comparative entre les salaires des femmes et des hommes sur la base des données de l'Enquête sur la structure des salaires 2008, Berne.
- Becker, Gary S. (1957): The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, Marianne (2011): New Perspectives on Gender. In: Ashenfeler, O. et Carl, D. (ed.) Handbook of Labor Economics 3. Elsevier, 1543–90.
- Bertschy, Karin; Walker, Philipp; Baeriswyl, Annick et Marti, Michael (2015): Lohndiskriminierung beim Berufseinstieg. Eine quantitative Analyse für die Schweiz. In: Swiss Journal of Sociology 40(2), 279–305.
- Beyeler, Michelle; Bütikofer, Sarah et Stadelmann-Steffen, Isabelle (2015): Ma Suisse et moi: les opinions des jeunes de 17 ans, Rapport de recherche N° 13/15, Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Berne.
- BFEG, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2015): Outil d'autocontrôle: Logib. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr>.
- Black, S.E. et Brainerd, E. (2004): Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. In: Industrial and Labor Relations Review 57(4), 540–559.
- Black, S.E. et Strahan, P. E. (2001): The division of spoils: Rent-sharing and discrimination in a regulated industry. In: American Economic Review 91(4), 814–813.
- Blau, David et Currie, Janet (2006): Pre-school, day care, and after-school care: who's minding the kids? In: Handbook of the Economics of Education (2), 1163–1278.
- Blau, Francine D.; Brummund, Peter et Liu, Albert Yung-hsu (2013): Trends in occupational segregation by gender 1970–2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system. In: Demography 50(2), 471–92.
- Blau, Francine D. et Ferber, Marianne A. (1986): The Economics of Women, Men, and Work. New Jersey: Prentice-Hall.
- Blau, Francine D. et Kahn, Lawrence M. (2006): The U.S. gender pay gap in the 1990s: slowing convergence. In: Industrial and Labor Relations Review 60(1), 45–65.
- Blau, Francine D. et Kahn, Lawrence M. (2013): Female labor supply: Why is the US falling behind? In: IZA Discussion Paper No. 7140.
- Blundell, R. et MaCurdy, T. (1999): Labor supply: A review of alternative approaches. In: Ashenfeler, O. et Carl, D. (ed.) Handbook of Labor Economics 3. Elsevier, 1559–1695.

- Boll, Christina et Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. In: Wirtschaftsdienst 95(4), 249–254.
- Bowles, Hannah R.; Babcock, Linda et McGinn, Kathleen L. (2005): Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation. In: Journal of Personality and Social Psychology (89), 951–965.
- Brandt, Gesche (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. In: HIS: Forum Hochschule 8/2012, Hanovre.
- B,S,S. (2015): Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse. In: Union Patronale Suisse, Zurich.
- Bütler, Monika (2012): Heiratsstrafe oder Heiratsbonus in der AHV? <http://www.batz.ch/2012/11/heiratsstrafe-oder-heiratsbonus-in-der-ahv/>. Consulté le 10.10.2015.
- Cain, Glen C. (1986): The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In: Ashenfeler, O. et Layard, R. (ed.) Handbook of Labor Economics 1. Amsterdam: Elsevier, 693–785.
- CFEJ, Commission fédérale pour l'enfance et la jeunesse (2015): Ma Suisse et moi: les opinions des jeunes de 17 ans. Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche N° 13/15, Berne.
- COFF, Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (2008): Familles-Education-Formation. [http://www.ekff.admin.ch/c\\_data/COFF\\_Publi\\_f\\_08.pdf](http://www.ekff.admin.ch/c_data/COFF_Publi_f_08.pdf).
- Conseil fédéral (2009): Message sur la loi fédérale sur le dégrèvement des familles avec enfants du 20 mai 2009. <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2009/4237.pdf>.
- Conseil fédéral (2013): Congé de paternité et congé parental, Etat des lieux et présentation de divers modèles. [www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d\\_11095\\_fr](http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11095_fr). Consulté le 10.10.2015.
- Conseil fédéral (2015): Conséquences de l'introduction d'une imposition individuelle. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/40051.pdf>.
- Dearing, Helene; Hofer, Helmut; Lietz, Christine; Winter-Ebmer, Rudolf et Wrohlich, Katharina (2007): Why are mothers working longer hours in Austria than in Germany? A comparative microsimulation analysis. In: Fiscal Studies 28(4), 463–495.
- Donzé, Laurent (2013): Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Université de Fribourg.
- Edding, Cornelia et Clausen, Gisela (2014): Frauen und ihre Chefs. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Ekberg, John; Eriksson, Rickard et Friebel, Guido (2013): Parental leave – A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. In: Journal of Public Economics (97), 131–143.
- Eydal, G. B.; Gíslason, I. V.; Rostgaard, T.; Brandth, B.; Duvander, A. Z. et Lammi-Taskula, J. (2015): Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? In: Community, Work & Family, 1–15.
- Fang, Hanming et Moro, Andrea (2011): Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey. In: Benhabib, Jess, Jackson, Matthew O. und Bisin, Alberto (ed.) Handbook of Social Economics. Amsterdam: Elsevier, 133–200.
- Felfé, Christina; Lechner, Michael et Thiemann, Petra (2015): After-School Care and Parents' Labor Supply. In: Economics Working Paper Series No. 1334.
- Feller, Ruth et Bucher, Noëlle (2013): Kinderbetreuung im Kanton Luzern – Betreuungsangebote Vorschulalter. Interface.
- Fortin, Nicole M. (2005): Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. In: Oxford Review of Economic Policy 21(3), 416–438.

- Goldin, Claudia (2014): A grand gender convergence: Its last chapter. In: *American Economic Review* 104(4), 1091–119.
- Häfeli, Kurt; Hättich, Achim; Schellenberg, Claudia et Schmaeh, Nicolas (2015): Les raisons des différences croissantes dans la réussite professionnelle selon les genres. In: *Revue suisse des sciences de l'éducation* 37(2), 100–200.
- Hammermann, Andrea et Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper No. 8/2015.
- Hirsch, Boris; Oberfichtner, Michael et Schnabel, Claus (2014): The levelling effect of product market competition on gender wage discrimination. IZA Discussion Paper No. 8317, Bonn.
- Hirsch, Boris; Schank, Thorsten et Schnabel, Claus (2010): Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap: An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. In: *Journal of Labor Economics* 28(2), 291–330.
- Ibarra, Herminia; Ely, Robin et Kolb, Deborah (2013): Women rising: The unseen barriers. In: *Harvard Business Review* 91(9), 60–66.
- ILO, International Labour Office (2015): *Women in Business and Management: Gaining Momentum*. Genève: Abridged Version of the Global Report.
- IW Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): *Frauen sind die Gewinner am Arbeitsmarkt – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, Tabellen und Abbildungen*. Anhang zum Pressestatement vom 14. Januar 2013, Berlin.
- Jann, Ben (2008): *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht: Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt (Einleitung)*, 9–14, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Janssen, Simon; Tuor Sartore, Simone N. et Backes-Gellner, Uschi (2014): Social attitudes on gender equality and firms' discriminatory pay-setting. IZA Discussion Paper No. 7959, Bonn.
- Jaumotte, Florence (2004): *Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries*. In: *OECD Economic Studies* 2003(2), 51–108.
- Kotsadam, Andreas et Finseraas, Henning (2011): The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. In: *Social Science Research* 40(6), 1611–1622.
- Krone-Germann, Irenka (2010): *Flexible time arrangements: relevance and impact of part-time work in Switzerland*. Thèse de doctorat: Université de Genève, 2010, N° SES 726.
- Levanon, Asaf; England, Paula et Allison, Paul (2009): Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 U.S. Census data. In: *Social Forces* 88(2), 865–892.
- Maier, Friederike; Stettes, Oliver et Queisser, Monika (2013): Berufschancen für Frauen, Lohnlücke: Ist die «gläserne Decke» noch Realität oder schon Vergangenheit? In: *ifo Schnelldienst* 66(7), 3–11.
- Maihofer, Andrea; Bergman, Manfred Max; Hupka-Brunner, Sandra; Wehner, Nina; Schwiter, Karin; Huber, Eveline et Kanjii, Shireen (2013): *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. Teilprojekt des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60, Bâle.
- Mandel, Hadas (2013): Up the down staircase: Women's upward mobility and the wage penalty for occupational feminization, 1970–2007. In: *Social Forces* 91(4), 1183–1207.



- Morger, Mario (2015): Kinderbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit. Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern [uniquement en allemand]. Rapport de l'AFC, Berne.
- Müller, Marianne (2014): Die fehlende Berufserfahrung – der entscheidende Nachteil von Berufseinsteigern. <http://blog.adecco.ch/de/die-fehlende-berufserfahrung-der-entscheidende-nachteil-von-berufseinsteigern/2014/07/31/>. Consulté le 04.10.2015.
- OCDE (2012): Closing the Gender Gap. Act Now, Paris: OECD Publishing.
- OCDE (2013): OECD Economic Surveys: Switzerland. Paris: OECD Publishing.
- OCDE (2015): OECD Economic Surveys: France. Paris: OECD Publishing.
- OFS, Office fédéral de la statistique (1991ss): Enquête suisse sur la population active (ESPA) – Enquête, sources: [www.espa.bfs.admin.ch](http://www.espa.bfs.admin.ch).
- OFS, Office fédéral de la statistique (2013): Les pères engagés dans la sphère domestique et familiale, Module sur le travail non rémunéré 2010 de l'enquête suisse sur la population active, Neuchâtel.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2013a): Aides financières à l'accueil extra-familial pour l'enfant: Indicateur de la demande. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/04/blank/key/04/01.html>. Consulté le 10.10.2015.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2014): Enquête suisse sur la population active: «Conciliation travail famille», OFS actuel, Berne.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2014a): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern [uniquement en allemand]. Wiesbaden: Reihe DeStatis.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2015): Egalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs. Charge totale de l'activité professionnelle et du travail domestique et familial. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>. Consulté le 10.10.2015.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2015a): La valeur du travail non rémunéré se monte à 401 milliards de francs, Communiqué de presse du 19.02.2015, Berne.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2015b): Enquête suisse sur la structure des salaires 2012, Résultats commentés, Neuchâtel.
- OFS, Office fédéral de la statistique (2015c): Système de formation suisse – Indicateurs de la formation. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/17/blank/01.approach.4007.html>. Consulté le 24.06.2015.
- Olivetti, Claudia et Petrongolo, Barbara (2008): Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. In: Journal of Labor Economics 26(4), 621–654.
- Parzer Epp, Verena et Wirz, Claudia (2014): Pionnières de la Suisse moderne. Des femmes qui ont vécu la liberté. Zurich: Avenir Suisse et NZZ libro.
- Polachek, Solomon (2014): Equal pay legislation and the gender wage gap. In: IZA World of Labour No. 16.
- Pro Familia Schweiz (2011): Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Berne.
- Pronzato, C. D. et Sorrenti, G. (2015): When Context Does Matter. Childcare and Maternal Employment: Trying to Solve the Puzzle. In: CESifo DICE Report 13(1), 03–08.
- Ruhm, Christopher et Waldfogel, Jane (2011): Long-Term Effects of Early Childhood Care and Education. In: IZA DP No. 6149.
- Rütter, Heinz; Umbach-Daniel, Anja; Gartmann, Ladina; Kraner Sonja; Pasic, Adila; Rieser, Andreas et Schneider, Sabine (2013): «TransformIng» – Analyse der Rekrutierungs- und Förderpraktiken von Unternehmen hinsichtlich genderspezifischer kultureller Hemmnisse und Förderfaktoren, Teilprojekt des Nationalen Forschungsprogramms, NFP 60, Rüschiikon.

- Salvi, Marco et Zobrist, Luc (2013): *Entre charges et prestations. Une boussole fiscale pour la Suisse*. Zurich: Avenir Suisse et NZZ Verlag.
- Sandberg, Sheryl (2010): *Why we have too few women leaders*. TED talks. [http://www.ted.com/talks/sheryl\\_sandberg\\_why\\_we\\_have\\_too\\_few\\_women\\_leaders?language=en](http://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders?language=en). Consulté le 14.09.2015.
- SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie (2010): *Les femmes dans des fonctions dirigeantes: les clés de la réussite. Expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse*. Berne.
- Steiner, Viktor et Wrohlich, Katharina (2006): *Familienpolitische Reformen und ihre Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern*. In: *Zeitschrift für Sozialreform, Schwerpunktheft «Familie im Lebensverlauf: Akzente für eine nachhaltige Familienpolitik»* 52(4), 421–438.
- Stern, Susanne; Felfe, Christina et Schwab, Stephanie (2014): *Comment l'accueil extra-familial des enfants influence-t-il la carrière professionnelle des mères?* In: *La vie économique*. <http://dievolkswirtschaft.ch/fr/2014/06/stern-2/>. Consulté le 04.11.2015.
- Stutzer, Alois et Dürsteler, Reto (2005): *Versagen in der staatlichen Krippenförderung – Betreuungsgutscheine als Alternative*. Universität de Zurich.
- Walker, Philipp; Baeriswyl, Annick; Schoch, Tobias; Rissi, Christof et Bischof, Tamara (2013): *Evaluation du programme d'impulsion*. Office fédéral des assurances sociales, Berne.
- Wechselbaumer, Doris et Winter-Ebmer, Rudolf (2005): *A Meta-Analysis of the International Gender Wage gap*. In: *Journal of Economic Surveys* 19(3), 479–511.
- Wigger, Annegret; Baghdadi, Nadia; Hettlage, Raphaela et Brüscheiler, Bettina (2014): *Private Care-Arrangements in der Schweiz – eine Herausforderung für die Gleichstellung*, NFP 60.
- Wrohlich, Katharina (2011): *Labor supply and child care choices in a rationed child care market*. In: *ECONSTOR Discussion Papers No. 1169*, German Institute for Economic Research, DIW Berlin.

## Biographie des auteurs

**Monika Engler**, Dr. Oec., enseigne l'économie et la statistique et collabore au Centre de recherche économique de la Hochschule für Wirtschaft und Technologie de Coire (Grisons, Suisse). Ses recherches portent principalement sur les finances publiques, les systèmes de sécurité sociale et les mécanismes de répartition par l'Etat, ainsi que des questions d'économie régionale.

**Verena Parzer Epp**, Dr. Oec., est membre de l'encadrement d'Avenir Suisse, responsable pour la communication en ligne et la rédaction. Elle est coéditrice et co-auteur du livre «Pionnières de la Suisse moderne – Des femmes qui ont vécu la liberté» (Avenir Suisse et Slatkine, 2014).

**Marco Salvi**, Dr. Sc., est depuis 2011 directeur de recherches et membre de l'encadrement d'Avenir Suisse. Il se concentre surtout sur les thématiques de l'égalité et de la politique fiscale. Il est chargé de cours en économie à l'EPFZ et à l'Université de Zurich.

**Patrik Schellenbauer**, Dr. Oec. publ., est depuis 2009 directeur de recherches et membre de l'encadrement d'Avenir Suisse. Il se concentre surtout sur les thématiques de la formation, de la répartition, du marché immobilier et du marché du travail. Il est chargé de cours en économie de l'immobilier et en économie urbaine à l'EPFZ.

**Claudia Wirz** est membre de la rédaction de la NZZ depuis 1994. Comme journaliste, elle suit en priorité les thèmes concernant l'égalité, la politique de formation, la politique agricole – et tous les thèmes ayant un fort impact sur les valeurs et l'organisation de la société. Elle est coéditrice et co-auteur du livre «Pionnières de la Suisse moderne – Des femmes qui ont vécu la liberté» (Avenir Suisse et Slatkine, 2014).

**Genève**

Route des Acacias 47  
1227 Les Acacias/Genève  
Tel +41 22 749 11 00

**Zurich**

Rotbuchstrasse 46  
8037 Zürich  
Tel +41 44 445 90 00  
Fax +41 44 445 90 01

[www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch)  
[info@avenir-suisse.ch](mailto:info@avenir-suisse.ch)

