

Embargo : mercredi 18 novembre 2015, 11h15

«Parité salariale – Le marché du travail n'est pas défaillant»

Les femmes ont le vent en poupe sur le marché du travail suisse. Depuis des années, leurs salaires augmentent plus rapidement que ceux des hommes. Pourtant, dans le même temps, la conviction que les entreprises discriminent les femmes se renforce dans l'opinion publique, car leur salaire moyen est encore d'environ 19% inférieur à celui des hommes. La nouvelle publication d'Avenir Suisse «Parité salariale – Le marché du travail n'est pas défaillant» réfute cette interprétation. Les différences salariales peuvent largement être attribuées à des décisions individuelles concernant la carrière et le choix de sa profession. Pour franchir le dernier pas en vue de la parité salariale, il faut une politique qui permette de concilier plus facilement travail et famille. L'imposition individuelle du revenu, la déréglementation de l'accueil extrafamilial des enfants et un congé parental flexible en font partie.

Depuis trente ans, les salaires des femmes augmentent plus rapidement que ceux des hommes. Selon les données de l'AVS, depuis 1982 les salaires réels des femmes (base plein temps) ont grimpé de près de 50% et ceux des hommes de 30% seulement. La plus longue expérience professionnelle et le niveau de formation toujours meilleur des femmes expliquent largement cette évolution. Entre-temps, les femmes sont devenues, à une courte majorité, plus nombreuses à étudier à l'université. Ces acquis sont considérés comme si évidents qu'ils ne sont même plus constatés. Au lieu de cela, l'insatisfaction domine dans de larges strates de la politique et de la société sur le fait que, dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne toujours environ 19% de moins que leurs homologues masculins et qu'elles n'occupent que rarement des positions dirigeantes.

La question essentielle est de savoir si le marché du travail est défaillant ou si les différences salariales subsistantes sont la conséquence de différences de comportement dont la cause se trouve dans la société. Seule une défaillance claire du marché du travail justifierait des interventions réglementaires, telles que celles envisagées avec le projet en cours de contrôle systématique des salaires. Une fausse thérapie sur la base d'un diagnostic erroné aurait des répercussions défavorables pour les femmes, car elle pourrait conduire les entreprises à en engager moins.

Ce nouvel «avenir débat» aboutit à la conclusion qu'il serait faux d'incriminer le marché du travail pour les disparités salariales restantes. Sur un marché du travail flexible comme le connaît la Suisse, une discrimination salariale systématique des femmes ne peut pas perdurer, car les entreprises se nuiraient à elles-mêmes. L'étude fait apparaître d'autres raisons qui expliquent ces différences, par

exemple l'inclinaison des femmes pour le temps partiel, leur intérêt moindre pour les professions techniques ou pour des activités qui exigent une grande flexibilité temporelle ou géographique. Et elle montre clairement un autre élément : les différences salariales existent moins entre femmes et hommes qu'entre mères et pères.

Ces différences de comportement sont surtout liées à des valeurs qui se perpétuent. Celles-ci influencent déjà le choix professionnel des jeunes de 16 ans et plus tard la répartition des tâches familiales. Cependant, s'il était plus facile de concilier travail et famille, de nombreuses femmes augmenteraient leur taux d'activité. Du point de vue d'Avenir Suisse, la meilleure manière de soutenir les ambitions professionnelles des femmes consiste à supprimer tous les obstacles qui se dressent face à un engagement plus important dans leur métier.

Une politique de parité salariale doit donc viser l'égalité des chances et non l'égalité des résultats. Les mesures suivantes semblent, entre autres, pertinentes pour y parvenir :

1. **Le passage à l'imposition individuelle optionnelle** : dans le système en vigueur, le deuxième revenu d'un ménage (principalement apporté par les femmes) est particulièrement désavantagé par l'imposition commune des revenus. A cet égard, le système fiscal suisse est préjudiciable pour les femmes actives professionnellement.
2. **La déréglementation de l'accueil extrafamilial pour les enfants** : de nombreuses obligations réglementaires pour les crèches devraient être supprimées, et les différentes formes de garde d'enfants (garderie, mamans de jour, baby-sitters) devraient être traitées sur un pied d'égalité. L'introduction de bons pour l'accueil des enfants (ou bons de garde) directement versés aux parents (en lieu et place de subventions allouées aux crèches) iraient dans ce sens, car les parents sont les mieux placés pour décider de la forme et de la qualité de la garde de leurs enfants.
3. **Un congé parental flexible** : il devrait compléter le congé maternité et correspondrait mieux aux besoins des jeunes familles.



avenir débat: «Parité salariale – Le marché du travail n'est pas défendant», Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz

Information en ligne sur le site d'Avenir Suisse dès 11h15 :

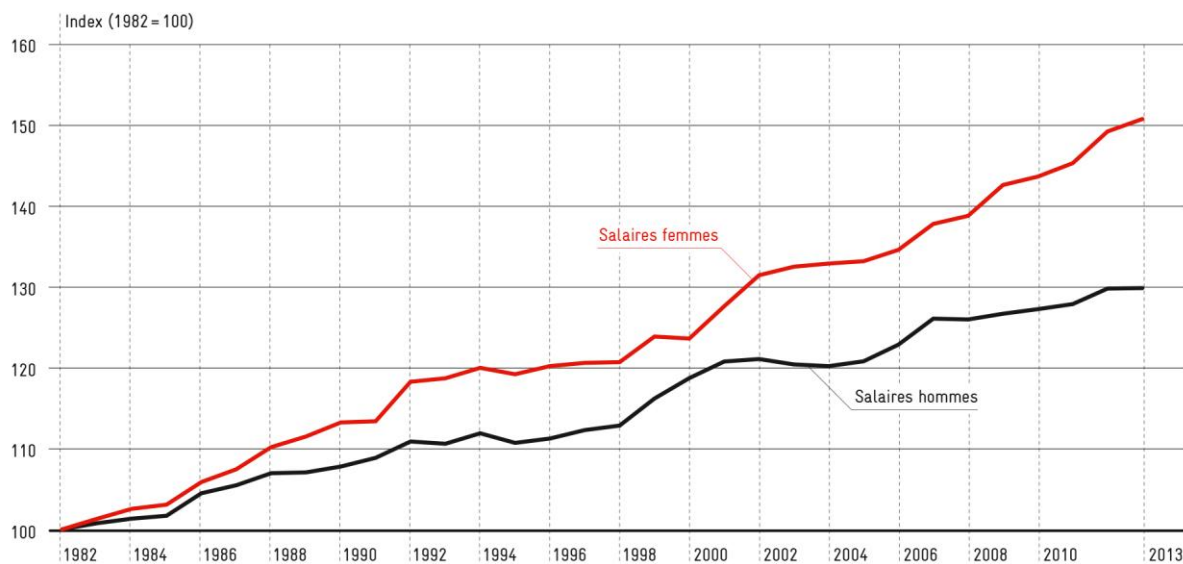
<http://www.avenir-suisse.ch/fr/52269/parite-salariale/>

Plus d'informations :

Marco Salvi, T. 044 445 90 17, E. marco.salvi@avenir-suisse.ch

Les salaires réels des femmes croissent plus vite depuis 30 ans

Évolution des salaires réels moyens, données de l'AVS, 1982–2013



Source: OFS, propres calculs