

Par Jan Krepelka, collaborateur scientifique de l'Institut Constant de Rebecque, le think tank libéral

Le mythe de l'égalité salariale

Les employées sont-elles injustement sous-payées par rapport à leurs collègues masculins? Certains partis, syndicats et bureaux de l'égalité se scandalisent régulièrement de la différence de 20% entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes en Suisse. Ils reconnaissent pourtant qu'une part importante (60% d'après une étude mandatée par l'Office fédéral de la statistique et le Bureau fédéral de l'égalité) de cet écart est expliquée par des facteurs objectifs comme le niveau de formation ou le choix de profession. Ce qui n'empêche pas les égalitaristes d'utiliser le chiffre de 20% pour leurs campagnes, alors que les écarts effectifs seraient sans doute beaucoup moins spectaculaires...

Cependant, même pour un «travail égal», des différences justifiées peuvent subsister. Les explications «objectives» des écarts ne tiennent compte que d'un nombre limité de critères. D'autres facteurs difficiles à répertorier peuvent servir à l'employeur pour évaluer la productivité attendue de l'employé, et donc influencer son salaire, comme une expérience particulière qui n'est certes pas indispensable pour le poste, mais augmente néanmoins la productivité de l'employé.

De plus, les femmes présentent un risque plus important d'interrompre leur carrière pour cause de maternité ou pour s'occuper de leurs enfants: cela peut impliquer des frais de recrutement et de formation d'un remplaçant pour l'employeur. Une employée peut être moins motivée à s'investir dans sa carrière si elle prévoit de l'interrompre, ou si ses responsabilités familiales l'empêchent de voyager pour l'entreprise ou faire des heures supplémentaires. Les statistiques montrent d'ailleurs que l'écart de salaire par rapport aux hommes est moins important pour les femmes restées célibataires, et s'estompe pour celles travaillant à temps partiel ou dans des emplois temporaires, soit dans les cas où le facteur familial est moins important.

Certains employeurs engagent les femmes selon des critères moins exigeants que les hommes, par exemple dans le cas de la police ou de l'université. La loi genevoise sur l'université, notamment, prévoit de «tenir compte dans l'appréciation du volume de la production scientifique des charges familiales supportées par le candidat appartenant au sexe sous-représenté». Pondérer le nombre d'articles scientifiques publiés par le temps disponible du candidat est défendable, mais rien ne justifie que la règle ne s'applique qu'aux charges familiales et qu'au «sexe sous-représenté». Ainsi, les conditions de recrutement ne sont plus les mêmes pour tous et l'argument «à qualification égale, salaire égal» ne tient plus. La règle de préférence, «à compétences égales», au candidat du «sexe sous-représenté» mérite également d'être critiquée. En cas de compétences égales, pourquoi une femme aurait-elle plus le droit au poste qu'un homme, ou vice versa? A supposer que des compétences exactement identiques puissent réellement être constatées, il y a d'ailleurs toujours la possibilité d'effectuer des tests supplémentaires pour départager des candidats avec les mêmes qualifications de base.

Les campagnes syndicales en faveur de l'égalité souffrent d'une autre confusion, celle de décréter que ce sont les femmes qui sont sous-payées et non les hommes surpayés : certains vont jusqu'à se réjouir des recettes fiscales supplémentaires qu'une hausse salariale induite par une égalité imposée apporterait miraculeusement à l'Etat... En fait, si les différences de

salaires étaient réellement injustifiées, les entreprises, en payant différemment les hommes et les femmes, n'agiraient pas dans leur intérêt, car il y aurait là une opportunité de profit à réaliser. Les critiques de l'inégalité salariale, convaincus du bien-fondé de leur cause, feraient mieux de saisir cette opportunité, plutôt que de perdre leur temps en campagnes incitatives. Il leur suffirait de créer une entreprise n'engageant que des femmes et les payant au salaire moyen hommes-femmes. Cela leur permettrait d'améliorer le sort des employées en les «exploitant» moins que la concurrence, tout en réalisant un profit plus élevé, qu'ils pourront toujours réinvestir dans la cause féminine...