

**DISCRIMINATION SEXUELLE,
ACTION SYNDICALE ET MODELE
HIERARCHIQUE DU MARCHE
DU TRAVAIL**

par

Robert LEROY

Working paper n° 8002

Institut des sciences économiques

Economie et Société

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

29, Rue des Wallons - B-1348 LOUVAIN-LA-NEUVE

DISCRIMINATION SEXUELLE, ACTION SYNDICALE ET
MODELE HIERARCHIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL

par
Robert LEROY

Au coeur de la relation entre les femmes et les syndicats, il y a le marché du travail, avec non seulement les travailleuses et les syndicats mais encore les entreprises et les travailleurs masculins. Pour saisir comment l'action syndicale affecte la condition des femmes en matière de salaire, d'emploi ou de chômage, l'économiste du travail est enclin à examiner d'abord comment fonctionne le marché du travail.

Toutefois il se heurte d'emblée à un paradoxe : un marché concurrentiel tend nécessairement à l'élimination des discriminations : les théories économiques qui analysent la discrimination dans le cadre d'un modèle concurrentiel ne permettent pas de comprendre la persistance de l'infériorité des salaires féminins (section I).

Cette impasse invite à concevoir autrement le marché du travail. Il est proposé de partir d'un modèle hiérarchique où les entreprises recourent à un dispositif particulier pour gérer leur personnel (section II) et de voir ensuite comment cette hiérarchisation des salaires et des emplois peut entraîner une discrimination persistante envers la main-d'oeuvre féminine, sous la forme déguisée d'une discrimination indirecte de salaire, doublée d'une discrimination d'emploi (section III).

En situant la discrimination dans une structure hiérarchique, on comprend mieux les possibilités et les limites de l'action syndicale (section IV). Car l'inégalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un système de valeur hiérarchique, de moins en moins compatible avec une croissance lente d'économies avancées (section V).

I. L'impasse du modèle concurrentiel

Depuis le livre de G. Becker (1), la théorie néo-classique tente de comprendre la discrimination envers les femmes ou envers les minorités raciales à partir d'un "taste" for discrimination. Un employeur n'aime pas la main-d'oeuvre féminine ou les noirs. Alors même que ces travailleurs seraient disponibles à un salaire moindre pour une productivité identique, il n'embauche que des hommes (ou que des blancs) qui lui coûtent plus cher. Financièrement, il y perd : la discrimination apparaît comme un luxe que se paie cet employeur irrationnel.

Il peut exister des employeurs qui ne partagent pas ce taste et qui utilisent la main-d'oeuvre discriminée. La théorie prédit donc une ségrégation complète, sous une forme très particulière : certaines entreprises n'utilisent que des hommes (ou des blancs), d'autres n'utilisent que des femmes. Mais cette situation ne peut être que temporaire. A long terme, les entreprises non discriminantes, bénéficiant de coûts salariaux inférieurs, évinceront leurs concurrents irrationnels et la discrimination de salaire aura disparu : c'est la seconde prédiction de la théorie néo-classique, qui de ce fait ne propose pas d'explication à la persistance de l'infériorité des salaires féminins.

Même si cette théorie peut paraître quelque peu ésotérique, l'impasse à laquelle elle aboutit doit être prise au sérieux. En effet, si on croit qu'il y a discrimination dans le sens que les entreprises tirent avantage des bas salaires féminins, on doit penser aussi qu'elles vont exploiter au maximum cet avantage de la discrimination et embaucher des femmes jusqu'aux limites du plein emploi du marché féminin : la discrimination salariale paraît incompatible avec un sous-emploi plus accentué parmi la population féminine. Et si en raison de ses bas salaires, la main-d'oeuvre féminine est fortement demandée, on voit difficilement que cette infériorité des salaires puisse se maintenir.

Manifestement, tant que l'on raisonne dans le cadre d'un modèle concurrentiel, il n'est pas facile de rendre compte de caractéristiques majeures du marché du travail féminin, comme l'infériorité persistante des salaires, comme un degré d'emploi inférieur, sous la forme d'un chômage visible ou déguisé, ou comme la ségrégation sous la forme bien différente d'une concentration des femmes dans les occupations à bas salaires.

Cette impasse invite à revoir les hypothèses de base du marché concurrentiel, qui sont essentiellement :

- h1. Les travailleurs (l'offre de travail) se déplacent vers les marchés à hauts salaires : c'est la mobilité en fonction des différentielles de salaire.
- h2. Symétriquement les entreprises (la demande de travail) recourent davantage aux marchés à bas salaires : c'est la substitution, également en fonction des différentielles de salaire.
- h3. Réciproquement, les divers salaires s'ajustent en fonction des déséquilibres entre quantités offertes et demandées : c'est la flexibilité des salaires.

La théorie néo-classique de la discrimination n'introduit qu'une exception à la seconde hypothèse, et une exception partielle : certains employeurs n'embauchent pas prioritairement des travailleurs moins coûteux, en raison de leur taste for discrimination. Le modèle hiérarchique au contraire va s'écarter résolument des hypothèses h2 et h3, avec une modification subséquente de la signification de h1.

II. Un modèle hiérarchique

Le mode de production le plus représentatif des économies avancées est probablement l'entreprise de grande dimension, du secondaire comme du tertiaire. L'existence d'entreprises occupant un nombre élevé de travailleurs affecte le marché du travail, comme le suggèrent les recherches sur l'internal labor market, sur la segmentation ou les analyses de Thurow (2) ; c'est dans cette ligne que s'inscrit le modèle hiérarchique. Outre les simplifications inhérentes à tout modèle, ce modèle ne s'applique pas à la totalité du marché du travail ; il peut cependant en constituer un pôle d'attraction, de même que certains secteurs semblent exercer un leadership sur les accroissements de salaire.

- 1. La main-d'oeuvre occupée dans une grande entreprise comporte des catégories de postes très diversifiées. Il paraît raisonnable de poser qu'une fois que l'entreprise a choisi le processus de production le plus rentable, le nombre des personnes nécessaires dans les divers postes est dicté par la technologie choisie. On pose donc l'hypothèse

que le nombre des travailleurs demandés dans la catégorie j de postes (JD_j) est une proportion fixe du volume global de l'emploi de l'entreprise (QD) :

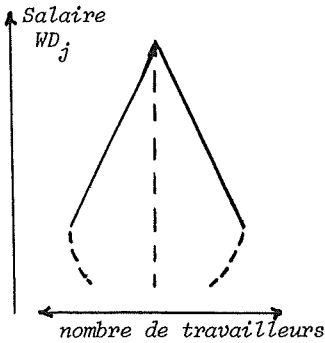
$$JD_j = \alpha_j QD \neq f\left(\frac{W_j}{W}\right) \quad (h'2)$$

et non une fonction des salaires relatifs (W_j rapporté au niveau général des salaires, W), comme le suppose la seconde hypothèse ($h2$) du modèle concurrentiel.

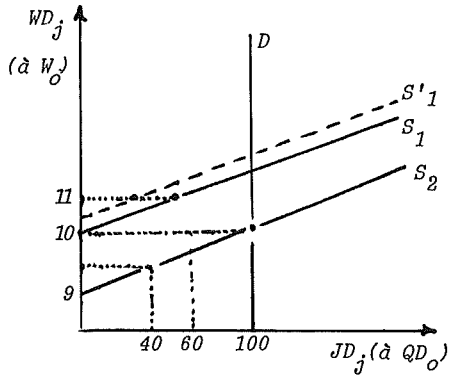
2. Si dans ces conditions, la troisième hypothèse ($h3$) était maintenue, le salaire de chaque catégorie de poste se fixerait au niveau auquel les offres relatives coupent les demandes verticales (inélastiques aux salaires, selon $h'2$). Mais l'entreprise ne tient pas à abandonner à la Main invisible du marché le soin de fixer les salaires des diverses catégories. Elle tient au contraire à une certaine structure des salaires, qu'elle utilise comme un dispositif complexe de gestion du personnel : une échelle salariale sert à motiver les travailleurs par la perspective de promotion qu'elle offre ; la structure des salaires est une modalité de l'organisation qui consacre l'autorité hiérarchique ; le salaire élevé des cadres renforce une identification à la classe des dirigeants... L'entreprise n'est pas "price taker" : elle vise des salaires relatifs (WD_j) en fonction d'un principe hiérarchique (h) :

$$\frac{WD_j}{W} = f(H) \quad \text{ou} \quad WD_j = f(W, H) \quad (h'3)$$

Par principe hiérarchique, on entend une échelle verticale des salaires et une distribution des travailleurs de type pyramidal : plus on monte dans l'échelle des salaires, plus restreint est le nombre des travailleurs, même si pour de multiples raisons, la pyramide présente souvent un certain rétrécissement à la base (graphique 1).



Graphique 1



Graphique 2

3. Comment alors l'entreprise procède-t-elle pour obtenir la main-d'oeuvre nécessaire ? Par exemple (graphique 2), l'entreprise a besoin de 100 travailleurs pour une catégorie déterminée de postes ($JD_j = 100$). La demande de travail est une droite verticale puisqu'elle ne dépend pas des salaires (h'2). A un salaire de 9, l'entreprise ne pourrait obtenir que 40 travailleurs d'une certaine classe (offre 2). Le modèle concurrentiel voudrait que dans ces conditions, l'entreprise relève son offre salariale : à un salaire de 10, elle trouverait ainsi une centaine de travailleurs de classe 2 ; ce serait donc la flexibilité des salaires qui assurerait la rencontre de l'offre et de la demande (la "wage competition", selon les termes de Thurow).

Mais le modèle hiérarchique suppose que l'entreprise tient à une certaine structure de ses salaires (h'3), qui implique par exemple un salaire de 11 pour cette catégorie de postes. A ce salaire, des travailleurs d'une classe supérieure sont disponibles. Le modèle hiérarchique pose alors que l'entreprise s'adressera par priorité à cette seconde classe (S_1) qui peuvent être des travailleurs mieux formés. Si elle ne peut en trouver que 60, elle comblera le déficit par des travailleurs de la classe directement inférieure, tout en les payant au salaire unique de 11 (à la réserve possible de primes d'ancienneté ou de rendement). Si l'offre de la classe supérieure venait à se raréfier (S'_1), l'entreprise élargirait son recours à la classe des travailleurs qu'elle apprécie moins.

Ayant transformé deux hypothèses fondamentales du modèle concurrentiel (h2 et h3), le modèle hiérarchique en vient donc à proposer un autre mode de fonctionnement du marché. Au lieu de jouer des salaires au gré du marché, la grande entreprise joue sur une flexibilité de ses exigences à l'embauche : au salaire fixé par l'échelle hiérarchique, elle comble des pénuries éventuelles en se rabattant sur des classes de travailleurs moins appréciés et en cas d'abondance, la sélection devient plus exigeante.

Pour fonctionner, ce dispositif suppose que les travailleurs se comportent d'une façon bien déterminée. Ceux-ci sont motivés à monter - c'est un des buts du dispositif hiérarchique - mais ils doivent faire la queue : leur seul choix est d'attendre une promotion ou d'aller se placer dans la queue d'une autre entreprise. La mobilité de l'offre (h1) a changé de nature puisqu'elle s'effectue dans le cadre d'une hiérarchisation des emplois et des salaires qui n'est pas affectée par la mobilité des travailleurs.

III. La discrimination dans un contexte hiérarchique

Si la demande de travail, dans les entreprises de grande dimension, se comporte quelque peu selon ce modèle hiérarchique, celui-ci incite à comprendre autrement le sort de diverses classes de travailleurs et apporte peut-être certains éléments de nature à expliquer la persistance des "discriminations démographiques". Par ce terme, on désigne le sort inférieur sur le marché du travail, en termes de salaire, de type d'emploi et de possibilité d'emploi, que connaissent certaines catégories d'offres, repérées à partir de caractéristiques manifestes - puisqu'inscrites dans la population, "démographiques" - comme le sexe, ou l'âge, ou la race, l'ethnie ou la nationalité.

1. Partons d'un cas où l'entreprise a l'habitude d'utiliser des hommes pour telle catégorie de postes. Dans le modèle hiérarchique, l'entreprise tient à ce que ces postes aient un certain salaire, fixé par l'échelle hiérarchique et unique pour tous les travailleurs occupés

à cette catégorie de postes. Cette hypothèse exclut que l'entreprise y occupe aussi des femmes à un salaire inférieur. Ce comportement n'est pas propre au modèle hiérarchique et il peut être renforcé par des dispositions légales ou conventionnelles : dans beaucoup de pays, la discrimination de salaire à travail identique est devenue interdite.

Si l'entreprise respecte le principe "A travail égal, salaire égal", elle n'a plus l'occasion de profiter des bas salaires féminins pour remplacer des hommes par des femmes dans cette catégorie de postes. Modifier la pratique coutumière ne lui rapporterait donc rien.

Toutefois il peut se faire qu'à ce salaire fixé par l'échelle, elle commence à éprouver des difficultés de recrutement. Au lieu de relever ce salaire pour continuer à attirer des hommes, l'entreprise peut modifier ses exigences et s'adresser à des classes de travailleurs auxquelles elle ne s'adressait pas précédemment. Les exemples abondent : le recours aux immigrés dans les mines et les industries lourdes, lorsqu'il devint difficile d'y recruter des nationaux ou le recours à des femmes dans les transports publics ou dans les polices communales. Dans ces cas d'ouverture progressive des emplois, les immigrés ou les femmes peuvent être embauchés au même salaire. Mais ce salaire peut être inférieur à celui qu'il aurait fallu payer pour continuer à recourir exclusivement à des nationaux ou à des hommes.

Dans ce premier cas donc, une persistance de l'exclusion des femmes de certains emplois se comprend aisément : tant qu'elle trouve des hommes, l'entreprise n'a aucun intérêt à modifier la coutume puisque si elle recourait à des femmes, elle ne pourrait pas les payer moins cher. Et le facteur qui peut faire évoluer la situation, c'est la pénurie des travailleurs masculins, qui déclenche un recours à la main-d'oeuvre féminine. Dans une distribution pyramidale des emplois, ce mécanisme a plus de chance de se produire dans le bas de la hiérarchie ou du moins dans le bas des différentes filières d'emplois, puisqu'une pénurie à un échelon plus élevé peut toujours être comblée par un recours accru aux travailleurs, plus nombreux, occupés aux échelons immédiatement inférieurs. L'entrée progressive des femmes sera une entrée par le bas.

2. Examinons ensuite les cas des plus fréquents où l'entreprise recourt traditionnellement à des femmes pour certaines catégories de poste, particulièrement dans le bas de la hiérarchie.

Le modèle hiérarchique pose que l'entreprise tient à une hiérarchie salariale : elle tient à ce que certains postes restent bas et que d'autres restent hauts. Mais il n'oublie pas que l'entreprise tient toujours à minimiser ses coûts salariaux globaux. Pour ce second objectif, le salaire du bas est crucial : les échelons inférieurs comptent les plus grands nombres de travailleurs et les taux de salaire qui y sont pratiqués ont un impact beaucoup plus fort sur les coûts globaux que les taux des catégories supérieures, petites en nombre.

Si l'entreprise n'engage que des femmes dans les catégories du bas, elle peut y trouver un moyen de minimiser ses coûts salariaux : le bas salaire des femmes s'insère dans la hiérarchie des emplois et des salaires et l'absence d'hommes dans ces postes empêche une comparaison qui prouverait directement une discrimination de salaire, même si à ce salaire, aucun homme n'accepterait de faire le travail.

Cette concentration des femmes dans les emplois à bas salaires est une caractéristique majeure du marché du travail. Elle joue dans des secteurs en expansion, comme divers secteurs des services, où la demande pour ce type d'occupations est en croissance. Mais elle joue aussi dans des secteurs en contraction comme le textile. Dans ceux-ci, les bas salaires féminins risquent d'être un facteur décisif pour la survie des entreprises. L'infériorité des salaires féminins s'insère donc dans les disparités sectorielles. Or on sait combien les écarts inter-sectoriels des salaires se maintiennent : c'est une explication supplémentaire de la persistance des bas salaires féminins dans une structure hiérarchique.

3. Le modèle hiérarchique, qui pose une hiérarchie stable des emplois et des salaires, incite donc à poser la question des salaires féminins à partir d'une distribution des emplois, à laquelle s'ajoute une ségrégation sexuelle. Aussi pour interpréter l'infériorité des salaires féminins, importe-t-il de décomposer cette différence entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes ($\bar{W}$). Arithmétiquement cette infériorité dans les salaires moyens provient :

- soit d'une infériorité de salaire à emploi identique à celui des hommes $\dot{W}|\bar{E}$
- soit d'une infériorité dans l'emploi occupé, sans différence de salaire, $\dot{E}|\bar{W}$
- ou encore de la conjonction des deux processus, $\dot{W}|\dot{E}$

Par définition, ces trois processus s'additionnent :

$$\dot{\bar{W}} = \dot{W}|\bar{E} + \dot{E}|\bar{W} + \dot{W}|\dot{E}$$

Le premier processus est une pure discrimination de salaire ; c'est elle qui est attaquée directement par le slogan "A travail égal, salaire égal". Cependant quand il y a ségrégation complète des emplois, ce processus est inexistant. Or dans un contexte hiérarchique, la ségrégation est la règle première (à salaire égal, pas de femmes) et en outre, lorsque l'entreprise s'en écarte - lorsqu'elle se met à recourir à des femmes à défaut de trouver des hommes - elle tend à donner à ces femmes le même salaire qu'aux hommes. Dans beaucoup de pays, la pure discrimination semble être devenue rare (3).

Lorsque les femmes font systématiquement un travail différent de celui des hommes, leur salaire moyen inférieur peut provenir de cette différence d'emploi, sans différence de salaire. C'est l'argument le plus fréquent pour expliquer les bas salaires féminins, comme aussi pour les justifier et donc pour refuser de voir dans ces salaires moyens un indicateur de discrimination ; et le slogan "A travail égal, salaire égal" accepte implicitement qu'à travail inégal, le salaire des femmes soit inférieur à celui des hommes.

Toutefois comme la ségrégation implique qu'aucun homme n'est occupé dans ces postes assurés par des femmes, on perd tout point de comparaison directe en matière de salaire : il est possible qu'il s'agisse seulement d'une discrimination d'emploi (le second processus), comme il est tout aussi possible que l'on tombe dans le troisième processus où la discrimination d'emploi se double d'une discrimination de salaire. Pour le savoir, il suffirait de poser cette question naïve mais corrosive : trouverait-on aisément des hommes qui acceptent de faire des travaux dits féminins, au salaire qui est celui des femmes ?

Le modèle hiérarchie apporte de fortes présomptions en faveur de ce troisième processus. Tout d'abord, si la technologie implique des proportions fixes des diverses catégories de postes, le critère économique de la productivité marginale devient inopérant (4). Plus généralement, en posant que les salaires relatifs sont fonction d'un principe hiérarchique, le modèle renonce à l'idée qu'il existerait des critères objectifs qui établiraient la valeur économique des diverses tâches nécessaires à une production. Enfin, la ségrégation sexuelle à l'intérieur d'un dispositif hiérarchique apparaît justement comme une tactique visant à profiter des bas salaires auxquels l'entreprise peut trouver de la main-d'oeuvre féminine.

Le troisième processus paraît de loin le plus important. La conjonction d'une discrimination d'emploi et d'une discrimination de salaire n'est pas la simple implication d'une formule arithmétique. Elle recouvre une tactique qui en séparant les hommes et les femmes, permet de payer moins celles-ci, sans le montrer ouvertement. La discrimination de salaire est indirecte puisqu'elle passe par une discrimination d'emploi ; elle est une discrimination déguisée de salaire ; elle est rendue possible par cette forme particulière de segmentation qu'est la ségrégation sexuelle dans une structure hiérarchique des emplois.

4. Dans le modèle hiérarchique, c'est la rareté de la main-d'oeuvre masculine qui peut faire progresser la situation des femmes : l'accès des femmes à diverses occupations s'élargit lorsqu'il y a pénurie d'hommes. C'est dire déjà qu'une période de crise est particulièrement défavorable aux femmes, en bloquant cette évolution. Mais en outre, une situation de chômage élevé tend à accroître plus fortement le chômage parmi la population féminine.

Le taux de chômage plus élevé pour les femmes tient en partie à des raisons étrangères au modèle hiérarchique. Ainsi dans une récession, les entreprises commencent par arrêter l'embauche, ce qui provoque du chômage parmi la population qui devait entrer sur le marché. Le chômage s'accroît particulièrement parmi les jeunes mais aussi parmi les femmes puisqu'en moyenne celles-ci ont des périodes plus courtes de vie active.

Mais le dispositif hiérarchique ajoute des raisons spécifiques au chômage supérieur des femmes. Si l'emploi se contracte de façon proportionnelle à tous les échelons de la hiérarchie, les travailleurs qui en haute conjoncture auraient accédé à des échelons supérieurs, doivent - et peuvent - se rabattre sur des échelons moins élevés. L'offre redescend en cascade vers les échelons inférieurs jusqu'au bas de la pyramide où la seule alternative est le chômage. Le chômage s'accumule sur les travailleurs du bas et donc sur les femmes.

De surcroît, il est très probable qu'en cas de contraction de l'emploi, la grande entreprise s'efforcera de conserver ses travailleurs les plus qualifiés. Les licenciements seront plus importants dans le bas : le chômage a plus de chances encore de frapper davantage les femmes.

5. Si on souscrit à ce type d'analyse, l'infériorité des femmes sur le marché du travail peut être repérée à partir de deux indicateurs très simples : le salaire relatif et le chômage relatif.

Certes l'infériorité dans les salaires moyens ne dit pas nécessairement qu'à travail identique, les femmes sont plus mal payées que les hommes. Mais elle traduit le résultat global des discriminations de salaire et d'emploi, avec très probablement une prédominance de la discrimination déguisée de salaire, permise par la ségrégation et la discrimination dans l'emploi. En clair, tant que le salaire moyen des femmes (à durée du travail identique) reste aussi inférieur à celui des hommes, on ne voit pas qu'on puisse dire que la situation des femmes, lorsqu'elles ont un emploi, s'améliore.

Mais il reste à savoir dans quelle mesure elles trouvent un emploi. A cet égard, la différence entre les taux de chômage masculin et féminin est un indicateur valable de l'évolution. Certes les statistiques du chômage ne captent pas le chômage déguisé, particulièrement répandu parmi la population féminine. Mais comme le chômage déguisé varie en fonction du chômage visible, le taux de chômage recensé à lui seul fournit un bon indicateur (non une quantification de l'ensemble du sous-emploi).

IV. L'action syndicale

Le problème économique des femmes sur le marché du travail n'est pas simplement un problème de salaire ; derrière celui-ci, l'analyse propose d'y voir un problème de types d'emploi , renvoyant ultérieurement à un problème de possibilités d'emploi et de chômage. Cette perspective fait apparaître la complexité de l'action syndicale en la matière.

1. Le slogan "A travail égal, salaire égal" désigne un problème de salaire. Actuellement, il rencontre un large consensus, tant dans les syndicats que dans la société et au niveau des pouvoirs publics. Les actions menées en son nom tendent à l'élimination de la pure discrimination de salaire. Sans minimiser les résultats obtenus, on craint cependant que les entreprises n'y aient répondu tacitement par " A salaire égal, pas de femmes" : l'interdiction d'utiliser des femmes pour faire le même travail que les hommes à un salaire inférieur peut renforcer la tendance à la ségrégation qui permet une discrimination indirecte de salaire, en la déguisant.

Peut-être faut-il reconnaître que ce slogan est dépassé, en raison d'abord de son succès. Mais en outre, dans la mesure où il vise trop exclusivement la pure discrimination de salaire, il risque de détourner l'attention de la discrimination d'emploi permettant une discrimination déguisée de salaire, qui paraît constituer le noeud du problème.

2. Avant de l'aborder directement, considérons d'abord un aspect de la distribution sectorielle de l'emploi. Souvent la main-d'oeuvre féminine est concentrée dans des secteurs comme le textile où le prix du produit est fortement contraint par la concurrence internationale, où les salaires forment une large proportion des coûts de production et où le bas salaire des ouvrières contribue significativement à la détermination des coûts salariaux moyens ; le taux de profit n'y est pas nécessairement plus bas que dans d'autres secteurs mais il risquerait de le devenir si les salaires y étaient les mêmes qu'ailleurs.

Le syndicat est dans une position difficile : le relèvement des salaires féminins risque de provoquer la fermeture de certaines entreprises, mettant en péril tant l'emploi féminin que l'emploi masculin. Bien entendu, la menace sur l'emploi est toujours une arme brandie par le patronat pour conserver ses profits. Mais la menace peut être réelle. En haute conjoncture, ce danger peut être accepté dans une certaine mesure : la croissance économique a toujours impliqué la contraction de secteurs devenus non rentables et le redéploiement de la main-d'oeuvre vers d'autres secteurs ; la pression syndicale sur les salaires a sans doute accéléré ce processus qui force l'économie à travailler dans des activités à haute productivité. Mais les syndicats restent prudents : le syndicat d'un secteur ne peut pas mettre trop en danger l'emploi de ses propres affiliés.

Cette prudence pourrait expliquer la double tendance que l'on constate dans beaucoup de pays : la structure sectorielle de l'emploi se modifie (l'emploi diminue ou croît moins vite dans certains secteurs) mais la structure sectorielle des salaires demeure extrêmement stable. L'action syndicale permet d'empêcher que les secteurs à bas salaires ne voient leurs salaires relatifs tomber plus bas encore, quitte à ce que l'emploi y croisse moins vite ou diminue ; mais le résultat ne va pas jusqu'à un relèvement de la position des secteurs à bas salaires et à une réduction des disparités inter-sectorielles des salaires.

Dans ce contexte, l'infériorité des salaires féminins persiste au même titre que les disparités sectorielles. L'action syndicale obtient un résultat défensif : la condition des femmes ne se dégrade pas mais elle ne s'améliore pas. Point n'est besoin d'invoquer un faible militantisme des travailleuses ni une attitude sexiste de la part de l'appareil syndical. L'action syndicale est bloquée parce que la question des salaires féminins dans ces secteurs renvoie à une question d'emploi et de chômage. Si le marché féminin connaît un sous-emploi important, le relèvement des salaires féminins risque de se traduire par des baisses de l'emploi, non compensées par des possibilités suffisantes d'emploi dans d'autres secteurs.

3. Une seconde distribution de l'emploi qui contribue au bas salaire moyen des femmes est la concentration de la main-d'oeuvre féminine dans le bas de la hiérarchie des emplois, dans des secteurs qui ne sont pas nécessairement des secteurs à bas salaires ou des secteurs en déclin ou des secteurs à forte proportion de femmes ou des secteurs à faible intensité capitalistique. La marge de manoeuvre des syndicats y est plus grande, en particulier pour mener une politique de relèvement général des bas salaires.

C'est probablement par ce type d'action que les syndicats ont le plus contribué à des relèvements de la position des femmes en matière de salaire, sans oublier bien entendu les actions menées contre les pures discriminations de salaire. Comme toute action syndicale, ce type d'action ne va pas sans difficulté : nombre d'études économétriques montrent que l'imposition de salaires minima se paie en partie en terme d'emploi : les machines sont là pour remplacer bon nombre de travailleurs à bas salaires dont le salaire se relèverait.

Plus significative que cette limitation générale à ce type d'action est la limitation de sa portée quant à la position relative des femmes sur le marché du travail. Cette politique ne met pas en cause la ségrégation de l'emploi ; elle ne supprime pas la concentration des femmes dans le bas de la hiérarchie, même si ainsi le bas est moins bas, du moins en terme de salaire ; elle atténue la discrimination indirecte de salaire, elle ne s'attaque pas à la discrimination d'emploi qui permet de déguiser la discrimination indirecte de salaire.

4. Celle-ci se heurte à des résistances beaucoup plus profondes. Du côté patronal d'abord - on l'a déjà dit -, l'accès des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes se heurte au minimum à une absence d'intérêt, si les femmes ne peuvent y être payées moins, alors que des hommes sont disponibles. Mais l'analyse ne peut se limiter aux résistances patronales. Il faut examiner aussi la position des travailleurs masculins, que l'action syndicale ne peut négliger et qui peut rejaillir sur l'attitude patronale.

Alors que dans un modèle concurrentiel, le marché est censé déterminer de façon complètement flexible les salaires et les quantités des diverses catégories d'emploi, dans un modèle hiérarchique au contraire il y a une échelle des salaires et une distribution pyramidale des emplois qui préexistent au marché et que le marché ne remet pas en cause ; le marché se borne à allouer diverses classes de travailleurs dans les diverses catégories de postes. L'ensemble des emplois est donc inséré préalablement dans une structure hiérarchique et cette structure fonctionne comme un système de valeur : elle est un dispositif destiné à motiver les travailleurs à gravir cette échelle qui classe tous les emplois sur une échelle verticale de revenu et de prestige. Enfin, la distribution pyramidale implique que les emplois plus désirables sont intrinsèquement plus rares, puisque les emplois mieux classés sont à tous les échelons moins nombreux que les emplois inférieurs et que les travailleurs font la queue en attendant de pouvoir monter.

On se trouve ainsi dans un cas de ce que Hirsch (5) a appelé une "économie positionnelle". Le système engendre et entretient une rareté qu'aucune croissance économique ne comble puisque la rareté des emplois supérieurs provient d'une structure qui maintient fixes leur valeur relative et leur proportion dans le total des emplois. Si l'emploi devient ainsi un bien positionnel, la concurrence des travailleurs pour l'emploi devient un jeu à somme nulle : ce que l'un gagne, un autre doit le perdre ; si c'est moi qui occupe un emploi supérieur, nécessairement un autre devra occuper un emploi inférieur. Et la croissance économique, même si elle élève le salaire de chacun, ne comporte aucune force qui contrecarrerait ce caractère fatalement décevant de la concurrence à l'intérieur d'une structure positionnelle : on touche donc aux "social limits to growth".

Pour dégager les implications de cette analyse quant aux groupes masculin et féminin, il faut distinguer soigneusement deux éventualités.

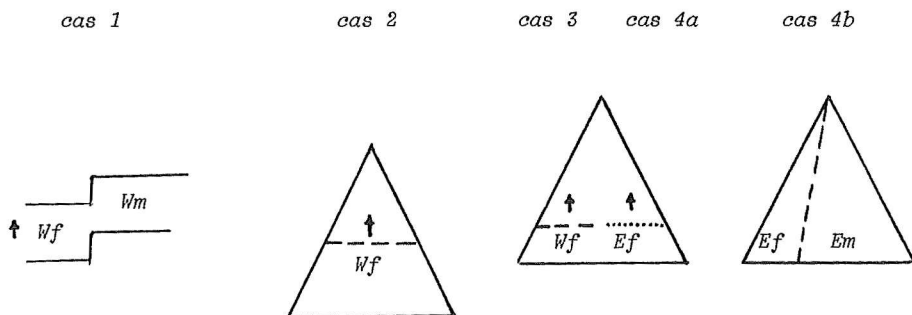
(4a) Les femmes étant au départ concentrées dans le bas de la hiérarchie, supposons que peu à peu la proportion des femmes s'agrandissent que cet accroissement se réalise par une féminisation de postes de moins en moins bas dans la hiérarchie et que la moindre proportion d'hommes

corresponde cependant à un volume d'emploi suffisant pour que le marché masculin soit en plein emploi. Comme la main-d'oeuvre féminine, en s'accroissant, s'étend vers le haut, le salaire moyen des femmes s'élève. Mais simultanément le salaire moyen des hommes s'élève aussi puisque ceux-ci sont davantage encore concentrés dans le haut. Cette extension de l'entrée des femmes par le bas ne met donc pas en cause les intérêts des hommes ; au contraire elle améliore même leur situation moyenne, tant que l'hypothèse du plein emploi pour les hommes reste assurée. Le recours aux immigrés en haute conjoncture illustre bien cette éventualité. Dans le cas des femmes, pareille évolution améliore leur position moyenne mais elle maintient leur infériorité relative ; elle ne heurte pas les intérêts masculins.

(4b) La seconde éventualité envisage une suppression de cette discrimination d'emploi, en conservant l'hypothèse que le nombre des emplois disponibles pour les hommes reste au niveau qui leur assure le plein emploi. L'arithmétique dicte une réponse cruelle. Pour que la proportion de femmes devienne en gros identique à tous les échelons, il faut nécessairement un accroissement de la proportion des femmes dans le haut, donc une réduction de la proportion d'hommes dans les emplois supérieurs, compensée par une proportion accrue dans le bas. Les intérêts des travailleurs masculins et des travailleurs féminins sont antagonistes ; dans le cadre d'une structure hiérarchique, les hommes ont intérêt au maintien de la discrimination d'emploi, alors qu'ils n'ont pas d'intérêt économique direct à la discrimination de salaire, ouverte ou déguisée, envers les travailleuses.

Bien entendu, la réalité concrète n'apparaît jamais avec cette clarté arithmétique. Comme une structure hiérarchique comporte généralement diverses filières d'emplois, avec des points d'entrée distincts, la réalité est plus complexe et moins claire. Pourtant cet éclairage brutal explicite peut-être la difficulté d'une action syndicale qui s'attaquerait à la discrimination d'emploi à l'intérieur d'un système hiérarchique. Si le syndicat comporte une majorité d'hommes, il ne sera guère tenté de modifier la répartition coutumière de l'emploi. Et l'entreprise encore moins : non seulement, elle ne peut en recueillir un bénéfice, mais encore elle risquerait un conflit coûteux avec la majorité syndicale.

5. Pour éviter un malentendu sur la portée de cette conclusion, reprenons dans un schéma la multiplicité des cas envisagés et la diversité des conclusions concernant l'action syndicale.



Graphique 3

(1) Le cas le plus évident est la pure discrimination de salaire : si c'est une femme qui fait le boulot, son salaire est automatiquement inférieur de x% à celui d'un homme. L'action syndicale conduit à l'élimination de cette forme de discrimination.

(2) Certains secteurs à bas salaire comme le textile comportent une large proportion de femmes. Le relèvement des salaires féminins y risque de se traduire par des pertes d'emploi, particulièrement graves pour les femmes si leur marché est en sous-emploi. L'action syndicale est acculée à la défensive.

(3) Les femmes étant concentrées dans le bas de la hiérarchie, une politique générale de relèvement des bas salaires et de réduction de la tension salariale atténue la discrimination indirecte de salaire, sans pourtant modifier la discrimination d'emploi.

(4) C'est la discrimination d'emploi qui rencontre le problème d'intérêts antagonistes entre les travailleurs et les travailleuses. Cet antagonisme cependant ne joue pas si la montée des femmes dans la hiérarchie des emplois se fait par le bas, avec maintien du plein emploi des

hommes (4a). Mais il jouerait si la discrimination d'emploi devait disparaître, à l'intérieur d'un système hiérarchique (4b) : une évolution de ce genre heurte les intérêts masculins que l'action syndicale ne peut ignorer ; dans ces conditions, les entreprises aussi ont intérêt au statu quo.

V. Conclusions et perspectives.

1. A la différence de nombreuses analyses, on a relativement peu parlé de ce modèle culturel, de cette mentalité ambiante qui prescrit le rôle des sexes : il est "normal", "évident" que certains métiers soient réservés aux hommes et que les femmes se consacrent à d'autres tâches. Plus exactement, on a pris comme donné ce modèle culturel : on est parti de cas caractérisés par cette distribution des rôles et on a supposé que lorsque la main-d'oeuvre féminine ne présente pas un intérêt particulier, les entreprises continuent à recourir à des hommes tant qu'elles en trouvent. La division du travail entre les sexes détermine donc le point de départ ; l'économie ne peut prétendre ni l'expliquer ni l'ignorer. Mais la logique du profit qui anime le capitalisme ne devrait-elle pas enfreindre ce modèle culturel, au même titre que le capitalisme a détruit nombre d'éléments de la société traditionnelle?

Le modèle culturel des rôles sexuels ne suffit pas à expliquer la persistance des discriminations sur un marché du travail régi par la maximisation du profit. Pour élargir l'explication, le modèle hiérarchique insère dans la logique des entreprises un dispositif qui médiatise la tension (ou la "contradiction" en terme marxiste) entre les patrons et les travailleurs. Ce dispositif est également un modèle culturel ; il crée une contradiction à l'intérieur des travailleurs des différents échelons. Le modèle culturel des sexes s'insère dans ce modèle hiérarchique : la discrimination envers les femmes peut persister sous la forme particulière d'une discrimination d'emploi doublée d'une discrimination indirecte de salaire, masquée par la ségrégation.

Le dispositif hiérarchique crée une difficulté fondamentale dans la lutte syndicale pour l'égalité entre les hommes et les femmes comme pour l'égalité entre tous les travailleurs. Ce dispositif s'appuie sur les inégalités traditionnelles de la société, institutionnalise

l'inégalité sur le marché du travail et neutralise les forces qui pourraient la réduire.

De telles forces existent. La croissance économique s'est accompagnée d'un développement considérable de l'éducation sous toutes ses formes, qui a élargi la proportion de la main-d'oeuvre disponible pour les emplois supérieurs. Cette évolution de l'offre de travail a chance de se poursuivre et on ne peut que le souhaiter. Rien ne dit cependant que les besoins de l'économie impliqueront une croissance aussi forte de la demande de qualification. Aussi la rareté de la main-d'oeuvre peut-elle s'atténuer dans le haut de la hiérarchie et s'accroître dans le bas ; le recours organisé à l'immigration dans la haute conjoncture des années antérieures est significatif d'une pénurie aiguë pour les emplois les moins qualifiés. Le pur jeu de l'offre et de la demande devrait relever le salaire relatif des classes les plus rares et éliminer les rentes de rareté qui provoquent les très gros écarts de salaire au début de l'industrialisation. Mais le dispositif hiérarchique contrecarre cette évolution et introduit une rigidité des salaires relatifs, au même titre que l'on parle d'une rigidité à la baisse dans l'évolution du niveau général des salaires.

Le modèle hiérarchique n'exclut pas une amélioration de la situation des travailleuses, du moins sous la forme d'une montée progressive dans la hiérarchie des emplois, à partir d'une entrée par le bas. La condition en est que le marché du travail des hommes soit en plein emploi. Le sous-emploi au contraire constitue un second obstacle fondamental - renforçant le premier - à l'action syndicale pour l'égalité entre hommes et femmes. Or le monde occidental, après un quart de siècle de croissance économique exceptionnellement rapide, semble être entré dans une phase de croissance, sinon nulle, du moins beaucoup plus lente. Le modèle proposé prédit qu'un faible niveau d'emploi mettra un frein brutal à toute évolution favorable de la condition des femmes sur le marché du travail, pour autant que le système ne change pas.

2. La question des femmes apparaît ainsi comme un défi adressé au mouvement ouvrier : un défi qui risque de marquer le dernier quart du XXe siècle ; un défi dont l'enjeu est une transformation de la société et de son système de valeur ; un défi qui dépasse le problème des femmes mais auquel le mouvement des femmes peut apporter une contribution décisive.

Autant la croissance économique rapide a façonné la scène sociale des dernières décennies, autant le ralentissement de celle-ci, sur la base de l'acquis d'un haut niveau de vie, peut marquer la société des prochaines années. Le dispositif hiérarchique, avec sa perspective de promotion monétaire, a eu comme fonction de canaliser les énergies vers l'objectif de la croissance économique ; un ralentissement de celle-ci relativise cette priorité et rend moins nécessaire le dispositif hiérarchique. Simultanément la moindre croissance fait apparaître une impasse du système, à partir d'un niveau élevé et toujours croissant d'éducation : si le gâteau ne croît plus ou croît beaucoup plus lentement, l'effort des uns pour gravir la pyramide passe par l'échec des autres ; dans une économie positionnelle, la distribution des emplois et des salaires devient plus importante que la croissance générale des revenus.

Ce déplacement des perspectives est sensible dans les revendications syndicales face au chômage actuel. Le système économique paraissant incapable d'offrir un volume d'emploi suffisant, les syndicats dans divers pays se sont tournés vers la réduction de la durée du travail avec embauche compensatoire, c.à.d. vers une forme de partage des emplois entre les travailleurs. Ce partage ne répond pas nécessairement aux intérêts immédiats des travailleurs qui ont un emploi. Mais la réduction du temps de travail répond à un objectif plus fondamental de l'ensemble des travailleurs : elle est un pas vers une société où la prégnance du travail s'atténue. C'est en déplaçant la question vers une transformation plus fondamentale de la société que les syndicats peuvent dépasser une contradiction d'intérêts entre catégories de travailleurs et défendre ceux qui sont le plus mal placés.

La lutte pour l'égalité entre hommes et femmes appelle un dépassement du même ordre, qui également mette en cause la distribution de l'emploi. La hiérarchisation des salaires et des emplois transforme toute différence en inégalité : le salaire inférieur d'une occupation dit automatiquement que cette tâche différente est une tâche inférieure. Or le mouvement des femmes revendique de plus en plus une reconnaissance de la différence. Dans un premier temps, la revendication pouvait être que les femmes fassent exactement la même chose que les hommes. Elle semble devenir que les femmes fassent ce qu'elles désirent, à la condition

exprime que cette différence soit reconnue socialement. Il est possible que la culture féminine valorise moins une implication totale dans une activité professionnelle et que donc certains emplois continuent à comporter une moindre proportion de femmes. Mais l'égalité requiert que des tâches différentes, tout aussi nécessaires, soient reconnues par un salaire égal.

Cette reconnaissance de la différence est aux antipodes de la hiérarchisation des emplois par l'argent et de la sacralisation du travail. Elle est une revendication portée par le mouvement des femmes. Elle peut répondre à une aspiration de tout être humain, particulièrement pertinente dans une économie avancée, de pouvoir véritablement choisir le type de travail qu'il désire, fût-ce un travail manuel, sans qu'une hiérarchie salariale ne le discrédite, en pouvoir d'achat comme en prestige social.

NOTES

- (1) Gary S. BECKER, *The Economics of Discrimination*, Univ. Chicago Press, 1957.
On peut trouver une vaste bibliographie économique dans : Hilda KAHNE, "Economic Perspectives on the Roles of Women in the American Economy", *Journal of Economic Literature*, dec. 1975.
- (2) Peter B. DOERINGER et Michael J. PIORE, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington, 1971 ; Richard C. EDWARDS, Michael REICH et David M. GORDON, *Labor Market Segmentation*, Heath Lexington 1975 ; Glen G. CAIN, "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory : A Survey", *Journal of Economic Literature*, dec. 1976 ; Lester C. THUROW, *Generating Inequality*, Mac Millan 1975 ; David H. SWINTON, "A Labor Force Competition Theory of Discrimination in the Labor Market", *Amer. Econ. Review*, fev. 1977.
- (3) Cette conclusion apparaît nettement dans le cas de la Belgique, voir : R. LEROY, *Les salaires féminins*, Bruxelles, Editions Vie Ouvrière, 1976.
- (4) S'il n'y a pas de substituabilité entre les diverses catégories de travailleurs, si donc la fonction de production implique des proportions fixes de ces facteurs, leur productivité marginale se présente comme une droite verticale : pour une quantité demandée déterminée, la productivité marginale est indéterminée.
- (5) Fred HIRSCH, *Social Limits to Growth*, Routledge and Kegan, 1977.