

LES SALAIRES FEMININS :

ECONOMIE OU POLITIQUE ?

par

Robert LEROY

Working paper n° 7512

ECONOMIE ET SOCIETE

Institut des sciences économiques
121, Parkstraat, B 3000-Louvain

Comment surmonter les obstacles à l'égalité entre les salaires féminins et masculins? Ma réponse s'inscrit en un slogan: "Salaire égal, et puis on discutera". Il a un peu de l'intransigeance vindicative de Madame Binh (1975 est l'Année de la Femme, et aussi du Vietnam) répétant inlassablement: "que les américains s'en aillent, et puis on négociera". Effectivement, mon opinion est qu'il y a un moyen, mais un seul, de surmonter les obstacles: que les femmes se battent. Car les différences de salaire entre hommes et femmes ne tiennent pas primordiallement à des impératifs techniques ou économiques mais bien à un rapport de forces; elles sont donc essentiellement des discriminations.

Dans un contexte de rapport de forces, toutes les arguties tournant autour de l'idée que le salaire peut être inégal puisque le travail est inégal (c'est le revers du slogan "A travail égal, salaire égal") apparaissent comme des tactiques dilatoires faisant perdurer les discriminations. La tactique alternative est de partir du principe que la situation normale est celle où en moyenne, le salaire horaire des femmes égale celui des hommes, les femmes ayant accès à un travail égal et leur travail étant évalué de façon égale; quitte à accepter ensuite certaines exceptions mais dûment justifiées. Cela éviterait de tomber dans la piège des discriminations déguisées et par là-même niées et maintenues.

Ce n'est que lorsque le pouvoir sera suffisamment égal que l'on pourra savoir si réellement les femmes désirent moins que les hommes occuper des emplois supérieurs et si donc certaines différences d'emploi ne sont pas des discriminations d'emploi. C'est elles alors qui diront le travail qu'elles souhaitent; le type d'insertion dans la vie économique qu'elles désirent. C'est à elles - et non à un économiste masculin - de choisir l'objectif final et les moyens d'y parvenir.

Un constat de désaccord

De prime abord, la définition de l'égalité des salaires est triviale. Quand en moyenne les femmes gagnent par exemple 60 francs l'heure et les hommes 100 francs, l'inégalité est de 40 francs ou de 40% du salaire masculin, ou encore le salaire relatif des femmes est à 60%. Comme toute différence entre des moyennes de salaire, l'écart entre hommes et femmes peut provenir de deux processus: d'une différence de salaire à emploi identique, ou d'une différence dans la structure de l'emploi des hommes et des femmes. Et l'objectif de l'égalité des salaires n'est pas obscurci par l'obligation de passer tant par une question propre de salaire qu'indirectement par une question d'emploi.

Ayant eu recours, dans certains milieux syndicaux, à cette conceptualisation courante en économie, je dois bien reconnaître qu'elle rencontre une opposition farouche lorsqu'elle est appliquée aux salaires féminins, alors qu'elle passe pour une évidence lorsqu'on l'applique par exemple aux disparités régionales de salaires. Ainsi on convient aisément

que l'infériorité des salaires flamands ne provient pas nécessairement ni exclusivement de ce que dans chaque industrie, les entreprises paieraient des salaires inférieurs en région flamande: elle peut provenir aussi bien de ce que cette région comprendrait moins d'industries à hauts salaires. Et pourtant l'objectif paraît demeurer que la région flamande atteigne le même niveau de salaire que la Wallonie, sans disparités proprement salariales et sans être systématiquement défavorisée dans la répartition de l'emploi. Une présentation qui vaut pour les wallons et les flamands paraît impertinente dans le cas des hommes et des femmes.

Ce contraste peut sembler étrange, il me paraît être un fait des plus significatifs: il y a un désaccord radical sur ce qu'est l'égalité en matière de salaires féminins. Pour les uns, il s'agit de l'égalité au sens usuel, pour les autres seule la pure discrimination de salaire fait problème. Mais, de surcroît, comme la réalité ne se laisse pas facilement enfermer dans cette dichotomie rationnelle, il n'y a même pas d'accord sur l'étendue de la discrimination de salaire. Et pour comble, le bon sens sait que quelqu'un qui voudrait faire de la discrimination de salaire - ce qui est contraire au traité de Rome - aurait tout intérêt à la cacher en plongeant la réalité dans le brouillard.

Ce désaccord forme un obstacle préalable à toute recherche des moyens de surmonter les obstacles à l'égalité salariale: comment en effet établir une stratégie si une partie des alliés estime que la victoire est

déjà acquise ("Ici, il n'y a plus de problèmes. Justice est faite aux femmes") et de ce fait a déjà déposé les armes?

Trois types de discrimination

Pour sortir du brouillard, il faut introduire des distinctions. La première est la dichotomie entre la discrimination de salaire et la discrimination d'emploi. Il y a certainement discrimination de salaire lorsqu'à travail identique, une femme est payée moins qu'un homme. Il y a discrimination d'emploi lorsque les femmes sont cantonnées dans les emplois inférieurs; il n'y aurait qu'infériorité d'emploi si les femmes avaient la même possibilité que les hommes de ne pas s'y trouver. Ces derniers concepts supposent un classement des emplois comme inférieurs ou supérieurs. Toutefois, pour repérer la discrimination, un critère aisé se présente, du moins en principe: l'emploi inférieur est celui où même les hommes y ont un salaire inférieur; appelons ce critère, le critère A.

Quand il y a deux choses, il peut y avoir aussi la conjonction des deux. D'ordre logique, cette remarque recouvre de fait un mécanisme bien particulier. Quand il y a une différence d'emploi, dans le sens d'une infériorité, un écart de salaire peut paraître justifié. Rien ne dit pour autant - mais justement on aura tendance à le dire - que cet écart s'explique complètement pour l'infériorité du travail: il peut tenir aussi à une discrimination simultanée de salaire.

Une étude économétrique américaine, portant sur un laboratoire de recherche, dévoile bien cette possibilité⁽¹⁾. Le salaire des hommes est régressé sur un grand nombre de variables très détaillées, dont le nombre d'articles publiés; et le même calcul est fait pour les femmes. Celles-ci ont publié moins d'articles, mais les régressions montrent encore qu'un article supplémentaire augmente le salaire masculin par exemple de 3 dollars, alors qu'il n'augmente celui des femmes que de 2 dollars par exemple.

Dans ce cas, l'infériorité des salaires féminins tient à deux choses: à un travail inférieur (estimé par le nombre d'articles) mais encore à une application discriminatoire de ce critère en soi acceptable. Toutefois, en l'absence d'une analyse minutieuse, il suffira d'invoquer le fait que les femmes satisfont moins à ce critère, pour justifier n'importe quel écart de salaire.

Je me permets d'insister sur ce mécanisme tellement ignoré, qui repose sur une erreur de logique mais qui est quasi fatal en l'absence d'informations suffisantes. Par exemple, pour autant qu'on le sache, l'absentéisme serait plus fort parmi les travailleuses. Ce peut être une raison acceptable de différence de salaire, mais d'une différence de quelle ampleur? La question n'est pas posée, alors que l'on pose de façon péremptoire que l'explication est l'absentéisme.

(1) C'est du moins l'interprétation que je tire de l'article de B.G. MALKIEL et de J.A. MALKIEL, "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment", American Economic Review, septembre 1973.

J'ose à peine évoquer l'exemple du travail de nuit, tant une quelconque question à ce propos apparaît comme scandaleuse. Je ne mets absolument pas en doute que le travail de nuit exige dédommagement et donc justifie une supériorité du salaire moyen des ouvriers. Mais une supériorité de quelle ampleur? Il faut d'abord tenir compte du nombre des ouvriers travaillant la nuit. Je tente plus loin pareille estimation. Mais ce faisant, je tranche implicitement la seconde question. Je considère que le niveau de la prime de nuit (le parallèle des 2-3\$ de l'exemple américain) est fixé indépendamment du sexe: or, ce n'est pas évident à priori (les infirmières par exemple ont-elles des primes de même niveau?).

Le rôle de la ségrégation

La différence dans le travail tend donc à justifier des différences de salaire qui tiennent pour une part aussi à une discrimination de salaire accompagnant la différence ou la discrimination d'emploi. Or, la différence dans le travail paraît être la règle générale en milieu ouvrier: les postes réellement mixtes, occupés indifféremment par un homme ou par une femme, apparaissent comme l'exception⁽¹⁾. Le terme de ségrégation désigne bien cette situation générale où les ouvrières sont occupées à d'autres postes de travail, dans d'autres emplois, dans d'autres sections de l'entreprise, dans d'autres secteurs de l'économie.

(1) C'est aussi la conclusion d'une enquête faite à la demande de la C.S.C. et dont le rapport a été déposé en décembre 1973: Département Travail (U.C.L.) et Hoger Instituut van de Arbeid (K.U.L.), Les salaires féminins. Les mille formes de la discrimination, sous la direction de R. Leroy.

En soi, la ségrégation n'est pas la discrimination. Pourtant les deux termes sont associés lorsqu'on parle des Noirs aux Etats-Unis ou en Afrique du Sud. Et ils doivent l'être aussi lorsqu'on analyse les salaires féminins, pour une raison bien spécifique. Lorsqu'il n'y a pas d'hommes qui occupent exactement les postes où travaillent les ouvrières, on peut toujours dire que les femmes font un travail différent, voire de valeur différente et alors inférieure. Certes les deux dernières assertions ne sont pas prouvées mais justement la ségrégation permet de le poser à priori: la charge de la preuve du contraire est reportée sur les femmes. Ce qui est évidemment un gros avantage pour celui qui désirerait pratiquer une discrimination de salaire.

Car il n'est pas aisé d'apporter la preuve du contraire. Une fois qu'il y a ségrégation, le critère A n'est plus utilisable puisqu'aucun homme ne fait exactement le même travail que les ouvrières. Le seul recours est alors de se tourner vers l'évaluation des emplois (Critère B): or, celle-ci a toujours été, en milieu ouvrier, une question difficile et épineuse.

L'évaluation du travail

Lorsqu'il y a une méthode assez poussée d'évaluation des postes, on voit clairement les raisons avancées pour établir des différences de salaire; en gros il y a:

- la qualification au sens restreint: acquise par une scolarité ou sur le tas;
- des qualités physiques requises: force, vue, dextérité...
- la pénibilité du poste: degré d'humidité, de toxicité...

- les responsabilités: le coût entraîné par une mauvaise exécution de la tâche;
- l'autorité sur d'autres travailleurs.

On remarque que ce genre d'évaluation n'est pas basé seulement sur la "qualification" ou sur des caractères propres aux personnes. C'est une évaluation des postes. Le salaire de chaque ouvrier dépend certes de ses capacités - dans la mesure où elles sont requises pour occuper le poste - mais aussi des caractéristiques du poste où il est effectivement affecté et de la qualification qu'il peut y acquérir par "training on the job".

Je ne mets pas en doute que chaque critère, pris isolément, puisse être évalué scientifiquement. Mais la multiplicité des critères requiert nécessairement une pondération qui, elle, n'est pas aisée à établir. Sur quelle base décider que la force musculaire a plus ou moins de valeur que la dextérité? que le risque de provoquer un accident est plus grave que celui de mécontenter la clientèle par une malfaçon?

Si la pondération a rencontré un consensus général, elle reflète un système de valeurs admis par tous. Si elle résulte d'une négociation, elle reflètera encore les intérêts et le rapport des forces en présence. Enfin, toutes les méthodes reconnaissent que la pondération ne doit pas aboutir à une échelle de salaires trop différente des salaires prévalant sur le marché: elle doit être établie et éventuellement adaptée en fonction aussi de la rareté relative des divers travailleurs.

Si les travailleurs masculins sont plus rares, s'ils ont plus de pouvoir dans la négociation, si leurs intérêts ou leurs valeurs divergent de ceux des travailleuses, une classification des emplois, établie le plus scientifiquement du monde mais passant par une pondération, a chance d'être défavorable aux femmes.

Ainsi, en cas de ségrégation, alors donc que le critère A pour prouver la discrimination est rendu impraticable, le critère B fondé sur l'évaluation des tâches n'est pas aisé. Peut-être pourrait-on songer à un critère C.

Il repose sur le concept économique d'"opportunity cost" ou de coût alternatif. Quand on ne peut pas établir le prix d'une chose, on recherche si elle n'a pas un substitut dont le coût serait déterminable: le coût de l'"opportunité" alternative établit indirectement le prix de la chose. Si la valeur du travail accompli par les ouvrières n'est pas claire, on peut l'évaluer par le coût de leur substituer des hommes. Il y aurait discrimination de salaire si on ne trouvaient pas des hommes pour remplacer les femmes, aux salaires présentement payés aux femmes. Je soupçonne que l'utilisation de ce critère serait corrosive.

Tentative de quantification

En raison du désaccord radical sur l'objectif d'égalité salariale, il serait important de quantifier les diverses origines de l'écart entre les salaires masculins et féminins et donc de chiffrer l'objectif de

l'égalité. J'en propose une tentative, pour l'industrie manufacturière où le salaire horaire moyen des ouvrières atteint 68% du salaire masculin; le salaire relatif y est donc de 68% ou encore l'écart ou l'inégalité est de 32 points. Ce chiffre de 32 inscrit la position salariale des femmes sur une échelle d'inégalité comprise entre 0 et 100; un chiffre de 50% (approximativement la situation pour l'ensemble du milieu employé) par exemple dirait qu'on est à égale distance entre l'égalité complète et l'inégalité limite (où le salaire féminin serait zéro).

C'est une tentative (je le souligne une seconde fois). L'état misérable des informations statistiques contraint à des estimations, jamais exemptes de subjectivité. La tentative s'appuie: 1. sur toutes les statistiques disponibles, à la seule réserve de mon ignorance; 2. sur des informations fragmentaires recueillies dans une quarantaine d'entreprises en 1973; 3. sur des opinions de témoins privilégiés, surtout syndicaux; 4. sur la conceptualisation esquissée plus haut, qui permet de lier ces informations disparates. Je pense que cette tentative donne des ordres de grandeur raisonnables dans l'ensemble et même des quantifications précises - et surprenantes - de certains éléments particuliers.

Exemple. On objecte à la statistique de l'O.N.S.S. d'exagérer l'écart entre hommes et femmes, puisqu'elle repose, non sur les salaires horaires mais sur des salaires mensuels ou journaliers: si plus souvent que les hommes, les ouvrières travaillent à temps partiel, ou font moins d'heures supplémentaires, ou travaillent dans des secteurs où la durée hebdomadaire serait moindre, l'écart dans les salaires mensuels tient en

en partie à ces éléments que l'on ne peut pas taxer de discrimination. L'objection est parfaitement fondée. Mais posons la question suggérée plus haut: cette différence dans le travail explique quelle part de l'inégalité salariale? Suspendez votre lecture et faites votre supputation! Depuis la remarquable enquête due à l'initiative de la C.E.E.⁽¹⁾, on peut connaître la réponse précise. Quand on ne part pas d'une base horaire, la situation inférieure des salaires féminins est effectivement exagérée, mais l'exagération est de 1,6 points: sur base hebdomadaire, le salaire relatif des ouvrières de l'industrie manufacturière est de 66,4% contre 68% sur base horaire.

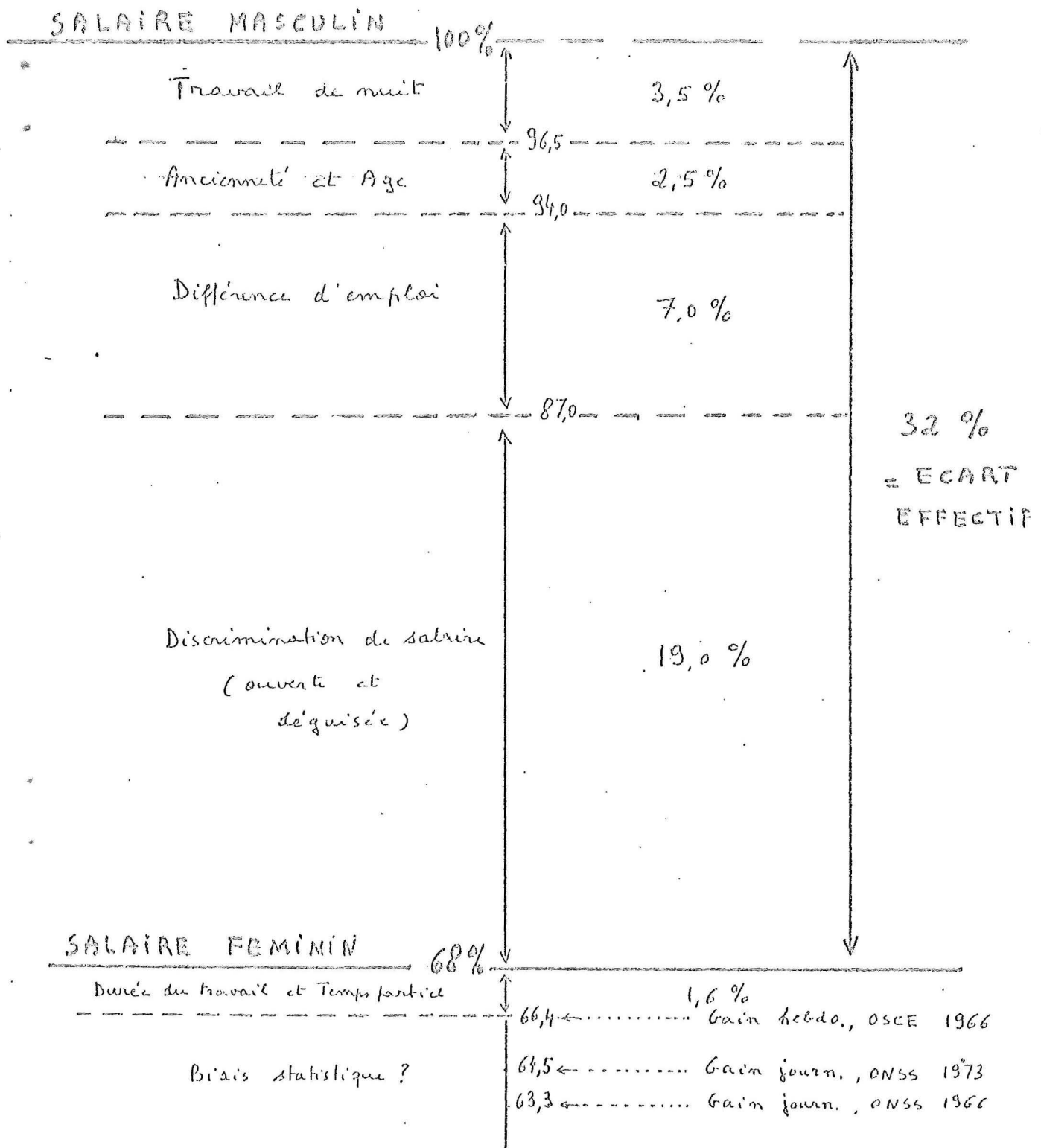
Le bas du graphique ci-joint, reste marqué par les dommages d'une petite guerre statistique. Au delà de la plainte rituelle "A quand des statistiques claires?", je pense que les données O.S.C.E. 1966 restent représentatives de la situation présente, pour deux raisons:

1. par les séries chronologiques de l'O.N.S.S et de l'I.N.S., on sait que le salaire relatif des ouvrières ne s'améliore plus depuis 1967;
2. la source O.S.C.E. que je retiens donne une vue nettement plus favorable que l'O.N.S.S. (66,4% contre 63,3% , sur une base en principe équivalente), alors que je ne vois pas de raison de privilégier l'une ou l'autre.

(1) O.S.C.E. (Office statistique des Communautés européennes), "Structure et répartition des salaires en 1966", Statistiques sociales, Série spéciale, 6 vol.

Décomposition de l'écart salarial

(tentative d'estimation)



A l'intérieur de l'écart de 32 points dans le salaire horaire, j'isole d'abord trois éléments: le travail de nuit, l'ancienneté et l'âge. J'essaie d'en quantifier l'incidence: si l'emploi masculin et l'emploi féminin avaient la même répartition selon ces trois critères, de combien l'écart salarial serait-il réduit, prenant pour acquis l'avantage salarial que ces trois critères confèrent actuellement? Notons qu'une quantification précise ne demanderait que des statistiques tout à fait élémentaires. A défaut, les estimations que l'on obtient demeurent surprenantes, quelles que soient les marges d'erreur retenues.

Pour le travail de nuit, je retiens un avantage salarial de 20%, ce qui est beaucoup quand on sait que parmi les ouvriers masculins, un qualifié ne gagne pas 18% de plus qu'un manœuvre (en moyenne: statistique O.S.C.E.). Je suppose qu'un quart des ouvriers sont concernés régulièrement par le travail de nuit⁽¹⁾. Résultat: le fait que seuls les hommes font la nuit explique 3,5 points des 32 points de l'écart: l'arithmétique réserve des surprises.

Pour l'ancienneté et l'âge, on a la statistique O.S.C.E. A elle seule, l'ancienneté plus grande parmi les hommes expliquerait 2,3 points et de même, la différence dans la structure d'âge expliquerait 2,9 points. Toutefois, les deux caractéristiques sont étroitement corrélées: leur incidence conjointe est donc très inférieure à la pure somme des deux chiffres

(1) Faute de la moindre statistiques en la matière, ces deux chiffres ont paru raisonnables, peut-être même généreux, à des responsables syndicaux bien placés. Plus précisément, les deux hypothèses sont: d'une part, 20% des ouvriers font les 3 pauses et 5% toujours la pause de nuit; d'autre part, ils touchent une prime de 20% la nuit, et de 10% les deux autres semaines.

(et, hélas, l'O.S.C.E. ne donne pas le tableau couplé complet). De plus, la différence selon l'âge tient primordiallement aux barèmes dégressifs en dessous de 21 ans, dont le sens économique est des plus discutables et qui concernent 29% des ouvrières, alors que seulement 11% des ouvriers ont moins de 21 ans et sont souvent en période d'apprentissage. Ces deux réserves m'incitent à retenir un ordre de grandeur de 2-3%, disons 2,5 points, pour l'incidence nette de l'ancienneté et de l'âge conjointement. De nouveau, on est frappé de la faible portée explicative de facteurs si souvent invoqués, comme la moindre ancienneté des travailleuses.

En isolant ces trois éléments, on a rendu compte de 6 points des 32 points d'écart salarial. Pour comprendre les 26 points restants, considérons ce petit tableau qui ventile l'écart salarial selon quatre catégories de qualification (O.S.C.E. 1966):

Qualifiés	: 33%
Semi-qualifiés	: 29%
Manoeuvres	: 25%
"Autres " (surtout jeunes):	18%
TOTAL	32%

A première vue, l'infériorité des salaires féminins s'accroît au fur et à mesure que les femmes accèdent à des emplois plus qualifiés. Ce n'est nullement impossible, mais il peut y avoir aussi une autre explication, fondée sur le caractère rudimentaire de la classification.

Plus on monte dans la hiérarchie des emplois, plus les rubriques statistiques ont chance d'être hétérogènes: la rubrique "Qualifiés" peut englober des hommes dont la qualification moyenne serait réellement supérieure à celle des femmes rangées sous la rubrique. Mais ce biais doit être pratiquement absent dans les rubriques inférieures.

Or, parmi les manoeuvres, une fois que l'on a retiré les 6% pour nuit-ancienneté-âge, il reste que les femmes gagnent 19% de moins que les manoeuvres masculins. C'est un écart considérable, vu la très faible disparité salariale en milieu ouvrier (moins de 18% entre manoeuvres et qualifiés masculins). Elle rejoint la constatation de l'O.S.C.E. qu'un manoeuvre masculin gagne 27% de plus qu'une ouvrière qualifiée, et la constatation générale dans les entreprises qu'à l'embauche, c'est-à-dire à priori, une femme manoeuvre est rangée dans une classe barémique plus basse qu'un manoeuvre homme.

Pour expliquer cet écart résiduel de 19%, que reste-t-il? les capacités physiques et la pénibilité. Que la dextérité manuelle soit jugée tellement moins importante que la force musculaire; que la monotonie des emplois féminins soit considérée comme tellement moins pénible que d'autres traits, pénibles aussi, des emplois masculins: celle me paraît traduire un système de valeur, un rapport de forces ou une situation différentielle de rareté.

C'est pourquoi, je considère ce chiffre de 19% comme une estimation, valable pour l'ensemble des catégories, de la discrimination de salaire: d'une discrimination le plus souvent déguisée par la ségrégation

dans l'emploi, qui permet qu'un travail différent soit évalué comme un travail de moindre valeur.

Au niveau global, le reste ($32\% - 3,5 - 2,5 - 19 = 7\%$) peut être attribué à une différence réelle dans les emplois, dans la qualification acquise par une scolarité ou sur le tas. A ces 7%, on peut ré-ajouter les 2,5% de l'ancienneté-âge qui peuvent relever de la même idée.

En résumé, l'écart de 32% dans les salaires horaires des ouvrières de l'industrie manufacturière se décompose en $\pm 3\%$ pour le travail de nuit, $\pm 10\%$ pour les différences réelles d'emploi et $\pm 19\%$ pour la discrimination de salaire sous toutes ses formes.

L'objectif tactique

Si on veut surmonter les obstacles à l'égalité des salaires, il faut bien définir ce qu'est l'égalité: c'est non seulement logique, c'est aussi politique, puisque les adversaires de l'égalité ont intérêt à rester dans le flou permis par le slogan "A travail égal, salaire égal".

La décomposition estimée de l'écart salarial est faite dans une optique d'action: les diverses composantes correspondent à des obstacles de nature différente, donc à des remèdes différents, appelant une tactique différente.

L'idée de départ, c'est qu'il est parfaitement anachronique qu'une moitié de la population ne puisse travailler qu'à un salaire systématiquement inférieur. En milieu ouvrier, avec un écart moyen de 32%, les femmes constituent la classe sociale inférieure: 75% des ouvrières travaillent dans une zone de salaire où ne se retrouvent que 10% des hommes. Dans 25 ans, on en éprouvera le sentiment d'anachronisme que l'on ressent actuellement en se rappelant qu'il y a 25 ans les femmes n'avaient pas le droit de vote.

Donc d'abord "salaire égal", c'est-à-dire salaire horaire moyen à 100% de celui des hommes. Etant acquis que telle serait la situation normale, il est possible de discuter ensuite d'exceptions, plus ou moins temporaires. Par exemple, les 3,5% du travail de nuit sont acceptables, pour autant que le même supplément s'applique aux femmes, dans les secteurs où ce sont elles qui font la nuit. L'égalité se définit alors par le palier de 97%.

Le palier suivant tient compte de la qualification. Dans la mesure où celle-ci requiert une scolarité, une exception temporaire est acceptable, pour autant qu'un plan soit mis au point, qui garantisse que l'exception sera résorbée dans x années. Dans la mesure - assez large - où la qualification est acquise sur le tas, l'exception est moins évidente et les mesures pour l'éliminer s'imposent davantage. Dans l'immédiat, un objectif temporaire de 87% apparaît.

L'inégalité actuelle est à 68%: les 19% restant posent un problème de salaires, qui, à la différence du problème de la qualification, ne comporte pas une contrainte technique de temps. Il est un problème de négociation; comme le critère A est rendu inopérant par la ségrégation, comme le critère B, passant par la difficulté de la pondération, place les femmes en position d'infériorité, celles-ci peuvent recourir au critère C: combien faudrait-il payer des hommes pour qu'ils fassent le travail des femmes?

Une question de pouvoir et de vouloir

Cette manière de présenter la question de l'égalité des salaires féminins suppose que ceux-ci ne dépendent pas primordialement de contraintes techniques ou économiques face auxquelles les actions les plus résolues viendraient se heurter. Je voudrais préciser pourquoi en tant qu'économiste, je partage cette opinion, dans cette question mais nullement dans d'autres.

On oublie trop souvent qu'une question de salaires relatifs n'est pas la même qu'une question de niveau général des salaires. Chacune relève de facteurs techniques, économiques, sociaux, politiques... mais dans une combinaison différente. Quoi qu'on dise de la part des profits, le niveau général des salaires est certes influencé par le pouvoir syndical mais il dépend aussi de facteurs économiques et techniques qui constituent tant une contrainte qu'une possibilité: une hausse de 50% du niveau général des salaires réels serait impossible sans hausse de

la productivité mais en même temps, elle l'est parfaitement à mesure que la productivité s'élève.

La question du salaire des femmes relativement au salaire masculin se pose tout autrement. D'un côté, l'élévation générale de la productivité n'a pas engendré une hausse des salaires féminins relatifs. Il suffit de rappeler leur évolution: baisse de 1947 à 1959, remontée jusqu'en 1967, puis stabilité; je vois difficilement que pareille évolution puisse s'expliquer par une quelconque évolution de productivité. Mais si le salaire relatif n'est pas conditionné par la dynamique macro-économique, en revanche il pourrait très bien se modifier profondément sans se heurter à des contraintes économiques et sans bouleverser la vie économique.

Au fond, c'est évident quand l'inégalité tient à des différences d'emploi. Supprimer la différenciation sexuelle des emplois en tant que principe à priori ne rencontre aucune objection économique, à moins de poser que par nature les femmes seraient incapables de faire aussi bien le travail.

Quant à une discrimination de salaire de l'ordre de 19%, elle soulève seulement une question d'évolution différentielle du coût relatif de deux catégories de main-d'oeuvre. Quand les salaires réels globaux s'accroissent de 3% l'an, aucune objection économique n'empêcherait de résorber dans les délais assez courts cet écart de 19%, par des hausses annuelles plus fortes pour les emplois féminins. La seule difficulté économique sérieuse est l'existence de certains secteurs à bas salaires où les ouvrières prédominent.

Contrairement à beaucoup d'autres questions, la question des salaires féminins relatifs me paraît dépendre essentiellement du pouvoir relatif des travailleuses; c'est bien pourquoi le terme de discrimination s'impose globalement. Certes ce pouvoir lui-même dépend en partie de variables économiques, comme la rareté relative sur le marché du travail; mais un rapport de pouvoir peut se modifier lorsqu'un groupe s'organise et se bat.

On peut avoir des opinions très diverses sur les meilleurs moyens de mener une action. D'aucuns songent d'abord à des moyens législatifs: il est certainement nécessaire de faire disparaître des lois qui limitent le pouvoir des femmes, en matière de mariage et d'avortement par exemple. Certains se tournent avant tout vers la formation professionnelle: encore faut-il que des emplois soient accessibles aux femmes disposant de cette formation. D'autres songent davantage à des actions plus directes, plus concrètes, à l'instar des mouvements américains.

Si l'obtention de l'égalité salariale passe par l'organisation et l'action d'un mouvement, il est normal que ce soit à l'intérieur de ce mouvement que les objectifs se précisent et que les moyens significatifs se choisissent. Je me limiterai à deux considérations d'économiste.

Refaire les comptes

S'il n'y a pas d'objections économiques à l'égalité salariale, il reste que si celle-ci était acquise, elle impliquerait une modification profonde des mentalités. L'inégalité des salaires traduit une mentalité fondée sur l'inégalité des hommes et des femmes. Avec l'égalité, de nombreux

comptes mériteraient d'être refaits. Trois exemples:

On dit de plus en plus souvent que l'activité des femmes dans le ménage - l'éducation des enfants, le travail domestique - est du travail non payé. Je ne suis pas certain que par renversement, cette assertion signifie que la conjointe devrait être payée comptant. Néanmoins l'absence de salaire et donc de prix empêche d'établir une comptabilité exacte.

Or, dans une perspective d'égalité, un minimum de calcul économique s'imposerait. Le salaire non touché par la femme au foyer peut s'estimer par ses coûts alternatifs: par le coût de l'obtention de ces services en dehors du foyer et aussi pour la perte de pouvoir de salaire entraînée par l'éloignement prolongé du marché du travail.

On objecte au développement des services collectifs (crèches, gardiennat, ...) leur coûts. Mais les comptes de la sécurité sociale ne devraient-ils pas être revus du point de vue des femmes? Un ménage où les deux conjoints travaillent et qui a donc particulièrement besoin des crèches, donne lieu à deux cotisations doubles (patronales et du travailleur), alors qu'à beaucoup d'égards, les deux conjoints n'en bénéficient pas davantage qu'un ménage similaire où un seul travaille.

Les cotisations syndicales des travailleuses représentent certainement, dans chaque grande confédération, l'équivalent des ressources d'une grosse centrale professionnelle: leur bénéfice est-il proportionnel?

Un plan de plein emploi structurel

Tant les recherches économétriques que les informations plus directes montrent que par delà les variations conjoncturelles, le marché du travail féminin est plus éloigné du plein emploi que le marché masculin. C'est important à deux titres. D'une part, tant que la main-d'oeuvre féminine sera moins rare que la main-d'oeuvre masculine, il sera difficile d'arriver à l'égalité des salaires⁽¹⁾. Et d'autre part, le sous-emploi féminin se traduit par une difficulté plus grande de trouver un emploi et surtout un emploi au niveau des capacités.

Sur le plan global, comment faire pour que le marché féminin atteigne le même niveau de plein emploi que le marché masculin? Peut-être faudrait-il songer à une réduction de la durée du travail pour tous. Cette solution éviterait l'impasse du travail à temps partiel pour les femmes seulement. Elle appellerait un plan qui prévoirait la compensation des heures réduites par un appel plus grand à des travailleuses, avec le développement de la formation professionnelle qui s'en trouverait nécessitée.

Sur le plan individuel, une fois que la demande de travail s'accroîtrait et que le plan donnerait des prévisions précises de ces accroissements, il serait possible de faire fonctionner des espèces

(1) Le lien entre une faible demande de travail féminin et des bas salaires féminins est montré au plan des 41 arrondissements belges dans: R. Leroy, Essai sur la population active: Théories économiques récentes et analyse régionale de l'emploi féminin, Vander: Louvain 1968; et au plan des régions du Marché Commun, dans: J. VERVIER, "Demande et offre de main-d'oeuvre féminine dans la C.E.E.", Recherches économiques de Louvain, juin 1973.

d'"Offices de promotion des femmes", à l'instar des Offices de promotion industrielle, dont le but serait d'explorer les capacités et aspirations de chacune, de les mettre en relation avec la demande, d'orienter éventuellement vers des formations débouchant réellement sur un emploi, de promouvoir des formules adéquates de formation, et d'aménager les postes de travail rendus vacants par la réduction générale de la durée du travail.