

L'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas dû au sexisme

■ En Belgique, les différences salariales hommes-femmes se situent autour de 9 %. Ces différences sont souvent interprétées comme une discrimination sexiste, mais les données économiques montrent que d'autres éléments entrent en jeu.

Régulièrement, la question des discriminations salariales hommes-femmes revient au-devant de l'actualité. Ces différences salariales sont souvent interprétées comme une discrimination des hommes envers les femmes basée uniquement sur le sexe. Les données économiques tendent cependant à montrer que cette discrimination salariale est fondée sur d'autres éléments que la peur ou le mépris.

Les différences salariales hommes-femmes existent partout en Europe. A l'heure actuelle, selon le rapport établi conjointement par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de 2015, les différences salariales hommes-femmes sont de 9 % en moyenne en Belgique. Eurostat, le service statistique de la Commission européenne, les évalue quant à lui aux alentours de 6 %. Les méthodologies suivies par ces deux instituts et les résultats obtenus diffèrent, mais la conclusion reste la même : il existe une différence salariale moyenne significative entre les hommes et les femmes en Belgique.

Marié ou célibataire, l'écart salarial varie

Ces données cachent d'importan-

tes disparités. Les différences salariales varient fortement en fonction de la catégorie socio-familiale et de l'état civil des individus analysés. Ainsi, en Belgique, grâce aux enquêtes de la Direction générale Statistique du SPF Economie, nous savons que les salaires horaires bruts des hommes et des femmes mariés varient de plus d'une dizaine de pourcents. La composition du ménage influence également les différences salariales. Ainsi, avoir des enfants réduit le salaire horaire brut des femmes plus que celui des hommes. Cet effet est plus prononcé encore pour les femmes célibataires avec enfant(s).

En revanche, les salaires des hommes et des femmes célibataires sont étonnamment proches. L'écart salarial hommes-femmes pour cette catégorie de la population est même négatif : les femmes gagnent en moyenne 1 % de salaire en plus que les hommes ! L'écart salarial entre un jeune homme et une jeune femme est lui aussi réduit. Par contre, il s'accroît avec l'avancement en âge des individus : le salaire horaire des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge 35-44 ans alors que celui des hommes continue à augmenter de façon régulière.

Une différence d'investissement

Une théorie fondée uniquement sur une discrimination sexiste ne permet pas d'expliquer ces disparités. Une telle théorie voudrait, en effet, que ces différences salariales soient égales et constantes, indépendamment des caractéristiques socio-familiales des individus analysés, ce qui n'est pas le cas.

Du reste, diverses études ont été réalisées en entreprises afin de prendre "sur le fait" les discriminations basées sur le sexe des travailleurs. Ces études ont été réalisées soit par l'envoi de CV similaires à l'exception du sexe du participant, soit par l'insertion dans une équipe d'un chercheur chargé de détecter la discrimination, soit par l'analyse des politiques de promotion en temps réel. Les résultats de ces études sont peu probants. Certaines d'entre elles concluent même à une discrimination positive envers les femmes.

En vérité, une partie des différences salariales constatées semble pouvoir s'expliquer davantage par une différence d'investissement en capital humain. Les deux groupes analysés, hommes et femmes, n'ont pas des com-

portements équivalents. Ce sont ces différences de comportements qui conduisent à des différences de traitement.

A l'heure actuelle, selon les données du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de la Direction générale Statistique, les hommes constituent

60 % de la masse salariale en Belgique. Il y a quatre fois plus de femmes qui travaillent à temps partiel que d'hommes et le taux d'emploi reste, tous niveaux de formation et tous âges confondus, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

Même si ces différences sur le marché de l'emploi sont subies par certains individus et choisies par d'autres, il n'en

reste pas moins certain que les hommes et les femmes ne possèdent pas des caractéristiques équivalentes aux yeux des employeurs. Pour les employeurs, la circonstance que les hommes ont en moyenne une expérience professionnelle plus grande que les femmes s'impose comme un fait.

Qu'on le veuille ou non, le capital humain des hommes et des femmes est construit différemment. Pour des raisons qui sont naturellement à explorer, les femmes investissent, de manière voulue ou subie, moins de temps

sur le marché du travail. Elles sont également plus fortement présentes que les hommes dans des secteurs moins rémunérateurs. Plus que la discrimination sexuelle arbitraire, ce sont ces différences d'investissement en capital humain qui expliquent pour partie les différences salariales entre hommes et femmes.

Allouer une rétribution aux femmes

Cette approche ne rend pas les différences salariales plus acceptables ni plus justifiables mais elle déplace le lieu de la discrimination et commande un élargissement du champ d'investigation. La discrimination n'a pas seulement lieu dans le milieu de l'entreprise mais également dans les choix sociaux ! A l'heure actuelle encore, des entraves sociales prévalent sur l'égalité homme-femme. Ce sont ces contraintes sociales qui doivent être prises en considération si l'on veut réduire les différences salariales. Il faut comprendre et combattre les motifs qui poussent les femmes à être plus présentes dans des secteurs peu rémunérateurs et à consacrer moins d'années à leur travail.

Dans ce contexte, envisager d'allouer une rétribution spécifique aux femmes pour compenser les raisons sociales structurelles qui les poussent à moins développer leur capital humain ne serait sans doute pas déraisonnable.

Si l'on veut réduire les différences salariales, il faut comprendre et combattre les motifs qui poussent les femmes à être plus présentes dans des secteurs peu rémunérateurs et à consacrer moins d'années à leur travail.

ARNAUD DORSIMONT

Chercheur et assistant à l'Université Saint-Louis – Bruxelles, spécialisé en économie publique et économie du travail.