



Egalité salariale : et si la Belgique s'inspirait de l'Islande ?

Olivier Bonfond ■ Mars 2019

Bien qu'elle soit inscrite depuis près de 40 ans dans de nombreuses constitutions et autres textes fondamentaux ou législatifs, comme la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes reste une illusion. Notre pays aurait tout intérêt à combler cette lacune, pour des raisons éthiques mais aussi économiques.

En Europe ou aux États-Unis, à travail et responsabilités égales, les femmes sont encore payées entre 10 % et 30 % de moins que les hommes. Au Sud, la situation est encore bien pire. Dans un rapport de 2016, l'ONG ActionAid France estimait que la différence annuelle des inégalités de genre au travail pour les pays du Sud s'élevait à plus de 8.000 milliards d'euros, soit un montant supérieur aux PIB combinés de la Grande-Bretagne, de la France et de l'Allemagne (1).

Et ce montant ne tient pas compte du travail non rémunéré de care, que l'on nomme aussi travail reproductif, à savoir les travaux domestiques, l'éducation, les soins aux personnes dépendantes et âgées, etc. Or, c'est un fait que l'on oublie souvent : une grande partie de ce travail repose encore aujourd'hui sur les femmes et n'est pas rémunéré. Une étude de l'Insee a montré qu'en 2010 en France, le temps de travail domestique annuel équivalait à 60 milliards d'heures, soit le même nombre d'heures que le temps de travail rémunéré (2). Les Nations Unies ont calculé que cette contribution à la richesse mondiale, énorme mais invisible des femmes, s'élève à environ la moitié du PIB mondial ! Le slogan choisi cette année pour le 8 mars, « Si les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête », est donc des plus appropriés.

De plus, il faut ajouter que les inégalités de genre dans le travail comportent d'autres dimensions : le travail des femmes reste généralement confiné dans les emplois les moins rémunérés, les plus ingrats, les moins qualifiés et les plus précaires. Fréquemment, elles n'obtiennent que des temps partiels, alors qu'elles souhaiteraient travailler à temps plein. De plus, les femmes restent souvent reléguées au bas de l'échelle hiérarchique. C'est ce qu'on appelle le « plafond de verre ».

Cinq minutes de courage politique ?

Face aux conditions de travail contemporaines, la question des stratégies syndicales est déterminante. Les partisans d'un syndicalisme indépendant, défendant une transformation sociale et politique radicale, ayant pour finalité l'émancipation des travailleurs, sont confrontés à un enjeu majeur : la perpétuation, la construction et le renouvellement de pratiques autonomes de résistances.

Depuis le 1er janvier 2018, l'Islande est devenu le premier pays au monde où les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes sont punissables par la loi. Cette nouvelle loi concerne toutes les entreprises, privées et publiques, employant au minimum 25 personnes. Elle est intéressante à deux niveaux. Premièrement, la charge de la preuve est inversée, c'est-à-dire que ce n'est plus aux travailleuses de prouver la discrimination qu'elles subissent, mais aux entreprises de démontrer que, s'il y a un écart de salaire, le genre n'a rien à voir là-dedans. Deuxièmement, les entreprises qui ne respectent pas la loi se verront infliger une amende de 400 euros par jour. Et si nos représentants politiques n'attendaient pas le 26 mai et prenaient 5 minutes de courage politique pour faire passer une loi identique ?

La question de la sanction est fondamentale ici. Il est insuffisant et illusoire de se satisfaire d'engagements volontaires non obligatoires, basés sur la confiance dans la bonne foi et le bon vouloir des grands acteurs économiques. Il faut veiller à mettre en place des outils efficaces de contrôle et de sanction pour rendre effective l'égalité salariale et obliger ainsi toutes les entreprises à la respecter. En effet, comment espérer que toutes les entreprises appliquent cette loi si elles savent pertinemment qu'elles resteront impunies si elles ne le font pas.

Imposer l'égalité salariale pour assainir les finances publiques ?

En 2015 en Belgique, un rapport réalisé conjointement par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Economie et le Bureau fédéral du Plan calculait que le salaire horaire brut des femmes était inférieur de 2,43 € à celui des hommes. La moitié de cet écart s'explique par de nombreux facteurs : le secteur d'activité, la profession, le contrat ou encore l'expérience. Ces facteurs ne sont pas illégaux mais ne sont pas pour autant légitimes comme par exemple la dévalorisation salariale dans des secteurs d'activité qui sont majoritairement occupés par des femmes. Dans tous les cas, l'autre moitié de cet écart peut être considérée comme une discrimination à l'égard des femmes.

Dans un article datant également de 2015, l'économiste Olivier Derruine a calculé « ce qui se passerait si, du jour au lendemain, chaque travailleur était rémunéré de manière égale pour un même travail, quel que soit son sexe, sans modifier la structure du marché du travail belge, (...) et donc en appliquant uniquement une correction du salaire horaire brut des femmes sur la partie dite "inexpliquée" de l'écart salarial. Il en ressort que l'ensemble des travailleuses devrait alors percevoir un revenu supplémentaire de 3,6 milliards d'euros par an, soit environ 1 % du PIB. » (3). Il poursuit : « en appliquant un taux de prélèvement d'environ 30 % pour avoir une estimation (grossière) des recettes fiscales additionnelles qu'une plus grande égalité salariale entre les sexes amènerait, on arrive à 1,1 milliard. Si l'on rapporte ce montant à l'ensemble de la législature, cela fait près de 5,4 milliards, soit à peu près 1/3 des 17 milliards d'euros d'économies budgétaires envisagés par le gouvernement Michel. »

Poursuivre la mobilisation

La conclusion est à la fois évidente et très intéressante : faire respecter la loi pourrait jouer un rôle très utile quant à l'amélioration des finances publiques, l'amélioration du pouvoir d'achat, et donc aussi quant à la relance de l'activité économique. A l'inverse, maintenir l'écart salarial constitue un frein pour notre économie et notre sécurité sociale.

Si la question de l'égalité salariale est loin d'être le seul enjeu des luttes féministes, dans tous les cas, les femmes ont toujours toutes les meilleures raisons du monde de continuer à se mobiliser pour que nos représentants politiques et toute la société se saisissent de la question féministe pour transformer les rapports de genre et bâtir une société où le respect et l'égalité entre tous les êtres humains deviennent la règle.

Un homme peut-il être féministe ?

Si être féministe, c'est prendre conscience de l'existence du patriarcat en tant que système et chercher à le détruire pour permettre l'émancipation des femmes, quel que soit le sexe auquel on appartient, alors un homme peut être féministe. De la même manière, si être féministe, c'est prendre en compte dans nos actions militantes, les revendications spécifiques relatives aux droits des femmes, alors il y a beaucoup d'hommes féministes. En tant que projet de société promouvant l'égalité entre tous les êtres humains, le féminisme transcende le sexe et la sexualité d'une personne.

Pendant, tout comme les travailleurs et travailleuses doivent se libérer elles-mêmes de l'exploitation capitaliste, les femmes luttent depuis des siècles pour se libérer elles-mêmes de l'oppression patriarcale. De la même manière qu'il est vain d'attendre de la part des patrons un acte généreux diminuant l'exploitation des travailleurs, il est vain d'attendre des hommes des alternatives qui suppriment la domination patriarcale. C'est avant tout aux femmes qu'il revient d'imposer aux hommes le respect de leurs droits (mais pas seulement : les pouvoirs publics ont également la responsabilité de construire une société égalitaire non sexiste). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle certains courants féministes décident d'exclure les hommes. Ce n'est pas par « haine des hommes » mais dans le souci de mieux construire leur lutte. Si les ouvrières et ouvriers ne s'organisent pas avec leurs patrons, les femmes peuvent avoir intérêt à s'organiser sans les hommes (4).

Au final, le fait de savoir si un homme peut être féministe ou seulement proféministe importe peu. L'important est de comprendre comment les hommes peuvent jouer un rôle utile dans ce combat. On peut faire un parallèle avec la vision de Martin Luther King en ce qui concerne la lutte contre la ségrégation raciale. D'un côté, King s'adresse aux Noirs et affirme clairement qu'ils doivent se libérer eux-mêmes. De l'autre, il considère qu'il est « du devoir de chaque Blanc de participer activement au mouvement des droits civiques car, en un sens, les oppresseurs sont les premières victimes de l'oppression qu'ils exercent sur les opprimés. C'est ensemble que les Noirs et les Blancs doivent lutter contre la ségrégation » (5).

(1) « Le grand écart : le coût des inégalités de genre au travail », ActionAid France-Peuples Solidaires, septembre 2016.

(2) « le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », Insee

(3) « Respecter les travailleuses pour relancer l'économie », Par Olivier Derruine, Observatoire des inégalités, 22 juin 2015

(4) Contrairement aux mouvements des années 1970, souvent non mixtes, une série d'organisations revendiquent aujourd'hui la mixité hommes/femmes (Ni Putes Ni Soumises, les Panthères roses, Mix-Cité, Osez le féminisme...). Ces groupes mettent en avant une exigence de dialogue entre les femmes et les hommes et la « déconstruction » des rôles non seulement féminins, mais aussi masculins.

(5) CERVERA-MARZAL Manuel, *Désobéir en démocratie*, Ed. Aux forges de Vulcain, 2013.