

Comparaison entre la législation française et canadienne

Si le droit à un « salaire égal pour un travail égal » est inscrit à l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, nous savons que ce principe est constamment violé dans de nombreux pays, y compris la France. Cette note vise à donner à rapide aperçu sur la manière dont un autre pays, largement engagé dans la lutte féministe, mène sa politique de droit des femmes.

Dans le cadre de notre campagne sur l'emploi, il nous semblait intéressant de l'introduire par le prisme de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.



Retour sur les statistiques sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes en France

A compétences et à temps de travail égaux, les hommes gagnent, en moyenne, 37% de plus que les femmes (données de 2006 par le ministère du travail). L'un des principaux facteurs qui explique ces inégalités relève du temps partiel subi par les femmes :

- 8 salariés sur 10 à temps partiel sont des femmes
- 1 femme sur 3 dans le privé est à temps partiel

Néanmoins, les discriminations fondées sur le genre sont également visibles sur des emplois à temps complet. Lorsque les hommes touchent, en moyenne, un salaire brut de 2 600 euros par mois, les femmes ne sont payées que 2 100 euros par mois. Ajoutons aussi le fait que les femmes sont systématiquement exclues des emplois les plus qualifiés (6 cadres sur 10 sont des hommes).

A ces remarques s'ajoutent encore la part de discrimination qui relève des employeurs. Une femme cadre gagnera 10% de moins qu'un homme et contrairement aux idées reçues, cet écart de salaire augmente avec le niveau d'étude. En d'autres termes, plus une femme sera diplômée et plus elle sera discriminée.

Les réformes que la droite a mené accentuent ces inégalités :

- L'augmentation des annuités pour avoir droit à une retraite pleine (loi Fillon de 2003) a largement pénalisé les femmes ; notamment par les congés maternités. Aujourd'hui, un retraité touchera deux fois plus qu'une retraitée : 800 euros par mois de différence !
- L'encouragement des heures supplémentaires (la Loi TEPA de 2007) a également contribué à accroître les inégalités salariales dans la mesure où nous savons que les employeurs demanderont principalement aux hommes d'effectuer des heures supplémentaires.
- La diminution du nombre de fonctionnaire pénalise aussi fortement les femmes actives : 1 femme active

sur 4 est fonctionnaire.

Il existe donc une triple discrimination envers 51% de la population :

- Le temps partiel
- L'exclusion des emplois à responsabilité les plus rémunérateurs
- Une discrimination fondée seulement et uniquement sur le genre

Les mesures prises pour lutter contre ces discriminations en France sont insuffisantes

L'égalité entre les femmes et les hommes est, depuis longtemps, un principe reconnu par le droit français. Le Préambule de la Constitution de 1946 introduit que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». A partir de 1972, et notamment sous l'impulsion de gouvernements de gauche, plusieurs lois ont été votées pour renforcer l'interdiction de toute discrimination salariale envers les femmes.

La législation française a évolué d'un système paternaliste de « protection » des femmes (congés spécifiques, interdiction du travail de nuit, etc.) à une législation privilégiant la lutte contre les discriminations directes ou indirectes faites aux femmes. Ces avancées législatives ont permis de réduire de moitié les écarts salariaux de 50% de 1952 à 1995. Cela étant, les inégalités n'ont toujours pas été totalement combattues.

S'il est inscrit dans la loi que les discriminations sont interdites et que les salariées victimes de discriminations peuvent faire condamner leur employeur, ces dispositifs ne sont pas suffisamment efficaces et n'ont qu'un impact limité.

En mars 2006, le Parlement vote une nouvelle loi avec, pour ambition, d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans la lutte des réductions des écarts salariaux. L'objectif affiché était de supprimer les inégalités de salaires pour le 31 décembre 2010. Les partenaires sociaux ont donc essayé de négocier à chaque niveau des branches professionnelles ou des entreprises. Seulement, comme la gauche l'avait dénoncé à ce moment là, cette loi ne comporte aucune mesure coercitive envers les entreprises qui continuent à maintenir des écarts de salaires.

Le gouvernement de l'époque n'a donc pas tenu ses engagements. La droite a été incapable de proposer de véritables mesures coercitives pour améliorer la condition des travailleuses. Au contraire, les logiques de réduction de postes de fonctionnaires, de libéralisation du marché du travail, les remises en cause du modèle de protection sociale ont largement fragilisé la place des femmes au travail.

Les réformes en cours ne sont pas à la hauteur de l'enjeu. La proposition de loi relative à la parité dans les Conseils d'administration, votée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 20 janvier 2010, manque d'ambitions. L'objectif d'imposer 40% de femmes dans les CA des entreprises du CAC40 en... 2016 ne concernera qu'une extrême minorité !

L'équité salariale au Québec

Les principales remarques que les québécois pointent sur la manière dont les français abordent la question de l'égalité salariale se concentrent essentiellement sur une optique, selon eux trop étroite, des inégalités salariales.

Dans les sociétés dites « occidentales », l'une des principales origines des inégalités femmes/hommes au travail réside notamment, dans la distinction créée artificiellement entre un travail qui serait productif, c'est-à-dire hors du foyer et donc rémunéré et un travail « improductif » (à l'intérieur du foyer, l'éducation des enfants, etc.). Avec l'arrivée des femmes sur le marché du travail au moment de la Première Guerre Mondiale, cette même distinction s'est perpétuée en réservant les secteurs « productifs » aux hommes (techniques ou de direction) et les secteurs qualifiés d'« improductifs » aux femmes (secteur de la santé, de la production sociale, de l'administratif dans le secteur privé) avec, pour conséquences, une rémunération moindre dans les secteurs considérés, de fait, comme féminins et la perpétuation des préjugés.

C'est sur cette « division du travail », responsable des préjugés de genre sur le marché du travail, que nous devrions, selon eux, principalement nous attaquer. L'exemple de la législation canadienne sur l'équité salariale peut nous amener à préciser notre réflexion sur l'inégalité salariale en France.

Le système canadien se fonde sur l'idée que toute personne occupant un poste sous-évalué (considéré comme « féminin ») doit avoir droit à une rémunération fondée sur la valeur du travail et non sur les préjugés de genre. Au lieu de simplement analyser les différences de revenus entre individus exerçant un même travail, la législation canadienne s'intéresse aussi aux inégalités entre les secteurs d'emplois. L'autre différence est qu'au lieu de laisser la situation se normaliser via des plaintes de la part des salariés, ce sont les employeurs-ses qui doivent agir pour constater les inégalités salariales et réduire les écarts salariaux.

La législation canadienne impose, par exemple, aux employeurs de toute entreprise de plus de 10 salariés de suivre un « programme d'équité salariale » qui comprend plusieurs étapes :

- Identifier les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine au sein de l'entreprise sachant qu'une catégorie d'emplois est considérée à prédominance pour l'un ou l'autre si elle emploie plus de 60% de femmes ou d'hommes ou si elle est traditionnellement associée à un genre.
- Etablir les particularités de chaque emploi en fonction des compétences, de la pénibilité et des responsabilités de chaque travail. Une grille qu'ils appellent « la grille des valeurs » est alors établie avec pour objectif d'éliminer les préjugés dans l'évaluation des emplois.
- Comparer les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine pour identifier les écarts salariaux.
- Préparer un accord avec les syndicats qui doit prévoir un échancier de diminution des écarts salariaux s'ils ne peuvent être justifiés.

Ce système s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public et prévoit des sanctions envers les employeurs qui ne respecteraient pas ce programme. Chaque salarié discriminé obtiendra alors une indemnité de 14 000 euros.

Mise en œuvre depuis 1997, cette loi sur l'équité salariale canadienne a permis une diminution des écarts salariaux entre les femmes et les hommes (13,9% en 2004 contre 16,1% en 1997), sans toutefois aboutir à l'égalité de fait. Au Québec, plus de 50% des entreprises ont déjà mis en œuvre des ajustements salariaux

mais les inégalités demeurent pour des raisons qui dépassent le cadre du marché de l'emploi.

On peut ainsi recenser d'autres schémas culturels qui portent, en eux-mêmes, des inégalités :

- Même quand elle travaillent à temps plein, ce sont encore les femmes qui assument la quasi-totalité des responsabilités domestiques et familiales (ménage, éducation des enfants).
- Les discriminations liées à la maternité.
- Un pouvoir de négociation inégal entre les hommes et les femmes du fait d'un taux de syndicalisation inférieur chez les femmes et des responsabilités moindres dans les syndicats.
- L'inégalité salariale ne pourra véritablement être résorbée qu'à condition d'un changement profond des mentalités et une meilleure répartition des tâches dites « domestiques ».

Une position politique courageuse implique de dénoncer ces inégalités et d'appeler à la mise en œuvre de dispositifs coercitifs envers les entreprises, tels que le Canada le fait, pour que les différences entre les métiers soient évaluées et déconstruites. En mettant en place cette politique, les Canadiens souhaitent s'attaquer au problème des discriminations salariales en montrant que les différences de rémunération doivent, avant tout, dépendre de la spécificité des emplois et non des préjugés qui s'y attachent.