

INÉGALITÉS DES SALAIRES

Sous la moyenne de l'humanité

David Wagner

En principe, l'égalité de traitement et de salaire entre les sexes est inscrite dans la loi depuis 1974. Mais encore faut-il que ce principe ne reste pas lettre morte.

Environ 12 pour cent. D'après une étude européenne, ce serait le taux d'inégalité des salaires entre hommes et femmes au Luxembourg. Après tout, nous nous situons un peu en dessous de la moyenne, qui avoisine les 17 pour cent. Ce score laisse tout de même un peu pantois : seul deux autres pays européens font encore « mieux » que nous : l'Italie et le Portugal. Pourtant, la réputation machiste de ces deux pays latins laisserait penser le contraire. Quant au Luxembourg, il est loin de se situer à l'avant-garde de l'émancipation féminine (l'actuel débat autour du droit à l'avortement est une démonstration patente du caractère particulièrement navrant de la prise de conscience du droit des femmes) : avec seulement 55,1 pour cent de taux d'emploi des femmes, il est très loin derrière des pays comme le Danemark, qui atteint 74 pour cent.

« J'ai du mal à me l'expliquer », concède Danièle Nieves, responsable du département femmes à l'OGBL. Toutefois, elle attire l'attention sur le

fait que si les salaires de base entre hommes et femmes issus de contrats collectifs se situent souvent au même niveau, leur évolution vers le haut dépend par contre beaucoup plus de l'allocation de primes ou de l'accumulation d'heures supplémentaires. Et dans ce cas, ce sont plutôt les hommes, plus disponibles car moins astreints aux tâches ménagères et autres obligations, qui raflent la mise. Bref, il faut se méfier des statistiques trop flatteuses.

La députée socialiste Lydie Err se montre encore plus sceptique, lors de l'heure d'actualité qui s'est tenue à sa demande à la Chambre des députés ce mercredi : « J'ai du mal à imaginer que ces chiffres soient corrects, car il n'existe aucune transparence au niveau des salaires dans les entreprises ». Il existe actuellement un outil permettant de vérifier le taux d'inégalités salariales injustifiées : il s'agit du logiciel Logib, que le ministère à l'Egalité des chances (Mega) met à disposition des entreprises. Or, si cet outil « a le mérite d'exister », comme l'affirme Lydie Err, il perd aussitôt en efficacité, car voilà : tout repose sur le volontariat. Et la députée Viviane Loschetter (déi Gréng) de mettre le doigt sur la plaie en citant une circulaire ministérielle selon laquelle, en

cas de résultats négatifs, une entreprise « peut, si elle le souhaite, entrer en contact avec le ministère pour être conseillée ».

Sylvie Andrich-Duval (CSV), qui a estimé que les inégalités, aussi tristes soient-elles, ne peuvent être imputées au gouvernement actuel, puisque - le pauvre - n'est en fonction que depuis quelques mois. Il est parfois étonnant de constater avec quelle facilité certains-e-s politicien-nes du CSV peuvent occulter leur règne quasi ininterrompu depuis la fin de la guerre ainsi que leur mainmise sur les départements ministériels qui touchent à la condition féminine.

La feinte Andrich-Duval ne tient pas vraiment debout, et Loschetter lui a rappelé - à l'instar par la suite de la ministre à l'Egalité des chances, Françoise Hetto-Gaasch (CSV) - qu'il existe depuis 1974 un règlement grand-ducal instaurant l'égalité de traitement au travail entre les sexes et chargeant l'Inspection du travail et des mines (ITM) de veiller au grain. Mais ce règlement avait été instauré par le ministre du Travail de l'époque, le socialiste Benny Berg, sous le seul gouvernement sans CSV, pendant la coalition sociale-libérale. Pas étonnant que d'aucuns au CSV préfèrent ne rien en savoir.

Il suffirait donc de faire respecter la loi. Ainsi, le ministre du Travail Nicolas Schmit (LSAP) a promis non seulement de créer à l'ITM un guichet qui recevrait les plaintes liées à de telles discriminations et de reprendre le règlement grand-ducal de 1974 sur le métier afin de l'adapter aux nouvelles réalités.

La loi n'est pas appliquée

C'est un des noeuds du problème : à quoi servent les lois si elles ne sont pas appliquées ? Si Hetto-Gaasch fait remarquer que ce n'est pas le seul domaine où la loi n'est pas pleinement exécutée, elle rappelle que tout salarié peut, à l'heure actuelle, déposer une plainte contre son employeur ou saisir immédiatement l'ITM.

Mais dans son ensemble, la problématique ne peut être résolue uniquement par voie légale. Lors du séminaire organisé par le MEGA ce lundi à l'Abbaye Neumünster, dans le contexte de la présentation du Plan d'action national (PAN) Egalité 2009-2014, la question du renforcement des droits des délégué-e-s du personnel a été soulevée. Actuellement, seul le délégué à l'égalité peut demander à un employeur de lui fournir des renseignements sur les salaires déboursés.

Faire le même boulot, sans être rémunérées comme les hommes. La situation des femmes sur le marché du travail ne s'améliore que très lentement.

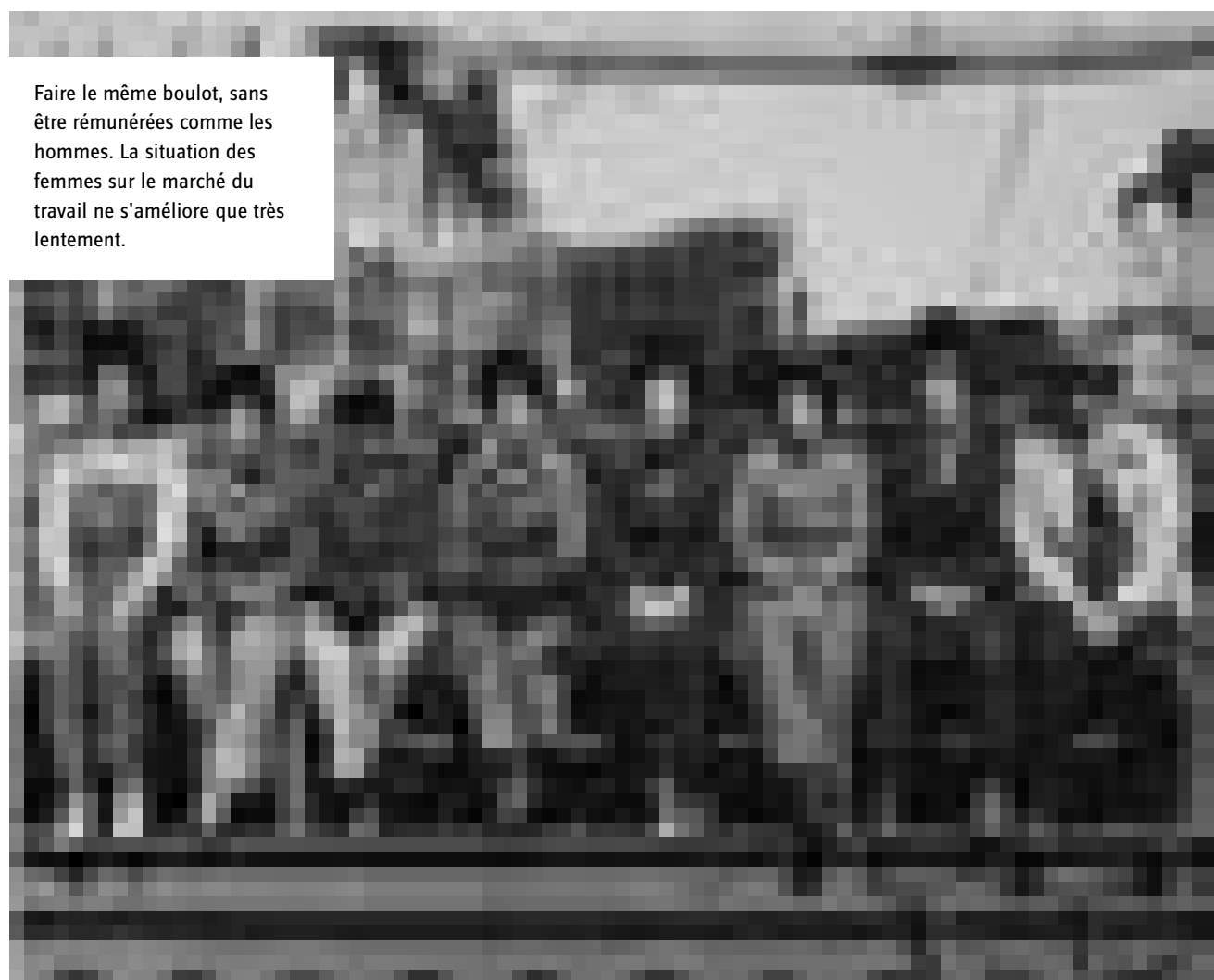


PHOTO: U.S. NATIONAL ARCHIVE

« Le problème », explique Danièle Nieves, « c'est qu'il ne livre que des statistiques relatives à la structure des salaires. Mais cela ne nous amène pas très loin. Ce qui nous intéresse, ce sont des données concrètes ». D'où la revendication de l'accroissement des droits des syndicalistes qui pourraient obliger les employeurs à fournir l'ensemble des données, révélant qui gagne quoi pour quel travail.

Mais un des principaux facteurs de la précarité salariale des femmes se situe toujours encore dans le type d'emplois qu'elles occupent majoritairement ainsi que dans les stéréotypes liés aux rôles des femmes. Et ces stéréotypes ont la dent dure. Comme l'a démontré une intervention lors du séminaire : une participante a plaidé en faveur d'une plus grande mixité dans les entreprises, arguant que des études ont démontré que l'augmentation du rendement et de l'efficacité de ces dernières résultent de la complémentarité hommes-femmes. Et c'est cela le piège : partir du principe d'une complémentarité entre les sexes au sein de l'entreprise revient à reconnaître des capacités innées distinctes et de se replonger dans le schéma traditionnel du partage des rôles.

« Le travail des femmes continue à être moins apprécié que celui des

hommes », explique Nieves. En tant qu'ancien échevin chargé du personnel de la ville d'Esch, le député André Hoffmann (déi Lénk) sait de quoi il parle, lorsqu'il cite l'exemple concret suivant lors de l'heure d'actualité : « Comment expliquer que la fonction de technicienne de surface soit sous-évaluée en grade par rapport à un ouvrier communal ? » Et les apparences sont plus trompeuses qu'on ne le pense. Ainsi, s'il est établi que les inégalités les plus criantes sont à chercher dans le secteur privé, la fonction publique connaît elle aussi son lot de discriminations. Seulement voilà : elles sont moins voyantes. Pour Danièle Nieves, c'est le cas de certaines carrières, majoritairement occupées par des femmes, comme par exemple celle des éducatrices graduées. « Qu'est-ce qui justifie que la fonction d'éducatrice graduée se situe soit moins rémunérée que d'autres professions, qui, à compétences et niveau d'études égales, se situe dans un grade supérieur ? », s'interroge Nieves. Idem pour le secteur des soins : des métiers majoritairement occupés par des femmes sont sous-payés alors qu'ils sont définis à partir des barèmes de rétribution de la fonction publique.

Reste que le secteur privé fournit

le gros des inégalités. « Cela dépend fortement si l'emploi a été encadré par une convention collective ou non. Plus il y a de conventions collectives, moins il y a d'inégalités injustifiées », argumente Danièle Nieves. Dans la situation actuelle, même si elle s'est améliorée, environ la moitié des femmes salariées est encadrée par une convention collective. L'autre facteur d'inégalité est conditionné par les charges supplémentaires que supportent encore toujours majoritairement les femmes : le travail à temps partiel, auquel ont beaucoup plus souvent recours les femmes qui s'astreignent à l'éducation des enfants. Comme l'écrit la journaliste suisse Mona Chollet à propos du temps partiel : « Présenté comme un moyen de 'concilier' vie de famille et activité économique, il permet surtout, pour toutes celles qui travaillent comme femmes de ménage, ouvrières, vendeuses, caissières... de concilier horaires flexibles et bas salaires ».

Evidemment, les interruptions de carrière étant bien plus fréquentes, la progression professionnelle des femmes est plus lente, ce qui ouvre la question de la modification du congé parental. Non seulement celui-ci devrait être plus modulable mais également obligatoire pour l'autre

responsable de la grossesse, à savoir l'homme. « Si l'on accumule le congé de maternité et le congé parental, il devient impossible pour une femme de se maintenir à un poste de responsabilité dans une entreprise », fait savoir une participante du séminaire, elle-même cadre.

Reste évidemment que le sort des femmes sur le marché du travail, comme dans tous les autres domaines, dépend aussi de l'engagement féministe. Et baisser la garde, sous prétexte que les égalités progresseraient, serait une erreur, comme le formule Christine Delphy, du CNRS : « Quand il ne se produit pas de régression des droits des femmes, on s'imagine qu'il ne se passe rien. Alors que cela signifie seulement que le rapport de forces entre le camp réactionnaire et le camp progressiste s'équilibre. L'Histoire, la pauvre, elle n'a pas un sens ! »