

«L’histoire a montré que si vous voulez progresser, vous devez l’imposer»

[Billets, Féminisme 0](#)



[Alencontre/](#) 2018-03-08

Islande, octobre 2016, quand les femmes quittent leur travail 2h38 avant la fin du temps officiel

Par Liz Alderman

Cet article descriptif – qui n’a rien de subversif et entérine des constats «naturalisants» sur les écarts salariaux entre femmes et hommes et se trouve, évidemment, à mille kilomètres d’une approche de rapports sociaux de classe et de sexe, de leur reproduction – met toutefois en lumière, à partir de l’exemple islandais, que des mesures ayant trait à l’égalité salariale doivent être imposées aux entreprises des secteurs privés et publics.

Il en découle l’obligation d’audits spécifiques et l’exigence pour les employeurs de faire la preuve qu’ils appliquent l’égalité salariale. Ce sur quoi les firmes disposeront de certifications. En cas de non-conformité avec la loi, des sanctions interviendront: pour des entreprises entre 90 et 26 salariés, une amende quotidienne de 450 francs et une dénonciation publique; avec l’obligation d’une mise en conformité dans un délai relativement bref. Les arguments concernant la «partie inexpliquée» de la différence salariale (ce qui est un biais connu dans la régression statistique) sont écartés, au même titre que ceux qui relèvent d’un grand classique: la surcharge «de travail administratif» pour les entreprises d’une surveillance et de faire la preuve.

Certes, l'essentiel réside dans le point de départ: la mobilisation massive, l'action directe, illustrant à la fois le pouvoir collectif des femmes salariées et en termes physiques (quitter le poste de travail) ce qui concrétisait en temps travail (un aspect que Marx aurait compris) l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

L'exemple islandais a son utilité en Helvétie, nous l'avons plusieurs fois souligné. Ce besoin élémentaire qui a dû sauter aux yeux et aux oreilles, une fois de plus, de celles et ceux qui auraient pris la «peine» de suivre le débat – en date du 7 mars dans l'émission *Infrarouge* – portant sur la question de l'écart salarial et des projets de lois discutés en Suisse, qui seront repoussés et/ou amincis à l'extrême. (Rédaction A l'Encontre)

Un après-midi d'octobre, Frida Ros Valdimarsdottir, une ancienne spécialiste en soins à domicile a quitté son travail exactement à 14h38 et s'est dirigée vers la place principale de Reykjavik, où une foule de femmes se pressaient. C'est le temps (nombre d'heures) – environ deux heures et demie avant la fin de la journée de travail – que de nombreuses manifestantes estimaient qu'il correspondait à un temps de travail non rémunéré pour un travail égal effectué.

Le rassemblement s'inscrivait dans le cadre d'un mouvement de fond en faveur de l'égalité des salaires qui a galvanisé des dizaines de milliers de femmes à travers cette minuscule nation insulaire, où les manifestations/mobilisations suscitent souvent des changements.

«Depuis des décennies, nous avons dit que nous allions régler le problème», a déclaré Mme Valdimarsdottir, présidente de l'Association islandaise des droits des femmes et organisatrice de la manifestation. «Mais les femmes sont toujours moins bien payées, et c'est dingue.»

Le gouvernement veut changer cette dynamique. Mardi 6 mars 2018, l'Islande est devenue le premier pays à adopter une loi obligeant les employeurs à **prouver** qu'ils versent une rémunération égale aux hommes et aux femmes.

L'Islande a adopté des lois sur l'égalité salariale depuis un demi-siècle, poussant les entreprises et le gouvernement à réduire progressivement l'écart salarial. Mais l'idée qui sous-tend la nouvelle législation est que si les lois ne sont pas appliquées avec plus de détermination, le déséquilibre risque de ne jamais vraiment se résorber.

«Nous voulons abattre les derniers obstacles liés au genre sur le lieu de travail», a déclaré Thorsteinn Viglundsson, ministre islandais des Affaires sociales et de l'égalité. «L'histoire a montré que si vous voulez progresser, vous devez l'imposer.»

Avec une population de 330'000 habitants, l'Islande est un précurseur dans la promotion de l'égalité des sexes. Les pays nordiques sont en tête de la plupart des autres pays dans le domaine des politiques d'égalité, notamment en ce qui concerne les quotas de femmes dans les conseils d'administration et les congés parentaux généreux.

Pourtant, l'égalité salariale et l'inclusion dans les rangs supérieurs du milieu de travail ont pris du retard. En Islande, les femmes gagnent encore 14 à 20% de moins que les hommes, selon le gouvernement.

L'Islande veut combler le fossé d'ici à cinq ans, ce qui, selon le gouvernement, pourrait accélérer les progrès dans d'autres domaines. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne se résorbera pas avant 70 ans si ces efforts ne s'accroissent pas.

Le projet de loi proposé fait suite à un programme pilote sur l'égalité salariale dans le cadre duquel les organismes gouvernementaux et les entreprises ont identifié des obstacles chroniques qui empêchent les femmes d'accéder à des emplois mieux rémunérés: les femmes occupent des professions différentes des hommes et moins de postes de haut niveau, ce qui contribue à réduire les salaires. Certains employeurs du programme cherchent maintenant à embaucher davantage de femmes pour des emplois traditionnellement occupés par des hommes.

Mme Valdimarsdottir, la défenseuse des droits des femmes, a quitté son emploi de soins à domicile pour la municipalité de Reykjavik. Elle avait découvert qu'un comptable de la municipalité était payé quatre fois plus qu'elle pour une fonction de gestionnaire alors qu'elle-même supervisait une équipe de dix personnes qui offrait des services de soins à domicile, principalement composée de femmes. Plus tard, la ville a ajusté le salaire de son ancien poste pour qu'il soit presque égal à celui du comptable. Et elle a augmenté les salaires des autres travailleurs/travailleuses.

De nombreuses entreprises islandaises adoptent déjà une norme volontaire en matière d'égalité de rémunération forgée par les organisations professionnelles et les syndicats. Mais les milieux d'affaires affirment qu'elle ne devrait pas être imposée, surtout en raison du fardeau administratif que représente la conformité, surtout pour les petites entreprises.

«Les entreprises devraient le faire pour leur propre bénéfice et celui de leurs employé·e·s», a déclaré Halldor Thorbergsson, directeur général de la Confédération des employeurs islandais. «Mais elle ne devrait pas être imposée par la loi.»

Les entreprises d'autres pays se méfient également de l'intervention gouvernementale, y compris en Grande-Bretagne, qui a récemment exigé des entreprises de 250 employé·e·s ou plus qu'elles déclarent publiquement leurs différences salariales entre les sexes. L'Autriche et la Belgique ont des règles similaires. Aux Etats-Unis et en Suisse, les entrepreneurs des institutions fédérales [Etats et cantons] doivent communiquer au gouvernement fédéral des informations sur les salaires par sexe.

Les femmes islandaises affirment depuis longtemps que l'égalité a besoin d'une impulsion nationale.

En 1974, 90% des femmes ont quitté leur emploi et leur foyer pour montrer comment la société serait touchée si elles ne travaillaient pas. Ce moment décisif a rapidement mené à la première femme présidente démocratiquement élue du monde, Vigdis Finnbogadóttir, en 1980.



Aujourd'hui, environ la moitié des membres du Parlement islandais sont des femmes. Près de 80% des femmes travaillent et, avec un quota sur la représentation en termes de genre, près de la moitié des membres des conseils d'administration sont des femmes.

Pourtant, de nombreuses femmes ont encore moins de pouvoir économique que les hommes. Les cadres supérieurs et intermédiaires sont pour la plupart des hommes. Et l'écart de rémunération est particulièrement persistant pour les mères qui travaillent et les femmes travaillant dans les domaines à prédominance féminine.

Les nouvelles règles **obligeront** les plus grandes entreprises et agences gouvernementales à se soumettre à des audits à partir de 2018 et à obtenir une **certification de conformité** aux règles d'égalité salariale. Les entreprises de plus de 25 employés doivent s'y conformer d'ici à 2022.

Les employeurs doivent évaluer chaque emploi, depuis celui de nettoyeur/nettoyeuse jusqu'au cadre supérieur, afin d'identifier et de combler les écarts salariaux de plus de 5%.

Bien que le processus nécessite du temps et de l'argent, Arni Kristinsson, directrice générale de BSI Islande, une firme d'audit portant sur les normes qui effectue certaines des révisions des salaires équitables, a déclaré que ces coûts n'étaient pas insurmontables.

«La question est: les entreprises sont-elles engagées dans cet objectif?» dit-elle. Dans les entreprises qui le sont, nous constatons déjà que l'écart salarial se rétrécit à seulement 3%.

Les audits ont révélé d'autres inégalités professionnelles liées aux rémunérations. A l'agence des douanes islandaise, qui a participé au programme pilote, les fonctionnaires ont constaté que les salaires étaient plus bas lorsque les femmes étaient employées en tant que groupe important.

Environ 80% des agents de douane en uniforme islandais sont des hommes, un groupe qui a payé 30% de plus que les percepteurs d'impôts douaniers qui sont pour la plupart des femmes. Les agents travaillent de plus longues heures et font face à des défis tels que l'inspection des cargaisons de drogues, si bien que l'examen a conclu que le système de paie était justifié, a déclaré Snorri Olsen, directeur des douanes islandaises. Mais l'examen a également suscité une réévaluation de l'équilibre entre les sexes dans chaque groupe.

L'agence essaie maintenant de recruter plus d'hommes pour le travail de bureau et plus de femmes dans les postes d'agents mieux rémunérés, en partie en raccourcissant le temps de travail des équipes afin de répondre aux besoins des femmes qui ont besoin de services de garde d'enfants, a dit M. Olsen.

«Il y a une tendance à considérer le travail habituellement effectué par les hommes comme plus précieux», dit-il. «Techniquement, c'est une discussion sur l'égalité salariale, mais c'est vraiment une question d'égalité dans notre société.»

Les audits aident à promouvoir l'auto-réflexion, même chez les femmes cadres, sur le risque de biais inconscient partout.

Dans une agence de publicité basée à Reykjavik, du nom du Maison Blanche, Anna Kristin Kristjansdottir, membre du conseil d'administration et propriétaire, a déclaré que la vérification de l'égalité salariale a révélé des tendances inégalitaires dans la main-d'œuvre au nombre de 45 personnes, y compris la proportion d'emplois de niveau supérieur occupés par des hommes. Comme l'agence des douanes, elle cherche à équilibrer les pourcentages, quelle que soit la taille de l'entreprise. Comme l'agence des douanes, elle cherche à atteindre les mêmes pourcentages, en particulier dans la haute direction, où elle vise à atteindre la parité entre les sexes.

Si de tels ajustements fonctionnent, cela est discutable. Certaines études montrent que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes se situent en grande partie à l'intérieur des professions et non entre elles.

Il est tout aussi troublant pour Mme Kristjansdottir que les femmes négocient des salaires inférieurs à ceux des hommes. En général, les hommes sont quatre fois plus susceptibles de demander une augmentation, et lorsque les femmes le demandent, elles en demandent en moyenne 30% de moins.

«Vous seriez assis là, à conduire l'entretien, et elles demanderaient moins», a dit Mme Kristjansdottir. «La vérification a montré que c'était une faille dans notre recrutement, que nous laissions faire et que nous ne le savions pas.»

Pour M. Viglundsson, le représentant du gouvernement, le fait que des questions d'égalité plus vastes font surface dans le débat sur l'égalité salariale justifie suffisamment la proposition législative.

«En ce qui concerne le lieu de travail, les hommes jouissent d'un certain degré de privilège depuis longtemps», a-t-il déclaré. Mais si l'on considère les intérêts de la société à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, cela l'emporte largement sur tout fardeau réglementaire.» (Article publié dans le *New York Times*, en date du 28 mars 2018; traduction *A l'Encontre*)