

Les Glorieuses présente Économiel

Bienvenue dans la saison 2 de la newsletter économique des Glorieuses, Chaque mois, nous vous parlerons économie, genre et race avec une perspective internationale, et avec l'appui de chercheuses. Ca commence ce dimanche avec un thème cher aux Glorieuses : l'égalité salariale, dans le sillage de la campagne #4Novembre16h16.

Bonne lecture,

Anne-Dominique Correa (cliquez [ici](#) pour me suivre sur Twitter et [là](#) pour Instagram). *Read english version, Economics, [here](#). Translation by Stephanie Williamson.*

Présentée par **L'ORÉAL**

8 novembre 2020 – temps de lecture : 8 minutes

Le secret islandais

Flora* a 55 ans, elle est mariée, sans enfants. En 1981, elle fait partie des rares femme à s'inscrire à des études d'électrotechnique de l'IUT de Nîmes. C'étaient des études "de garçon", témoigne-t-elle dans le livre *Un quart en moins*, de l'économiste [Rachel Silvera](#) (2014). Elle se rappelle que lorsqu'elle a postulé à une offre d'emploi, la boîte a répondu : "c'est pour votre fils ?".

En 1984, Flora finit par être embauchée par la société I., spécialisée dans la production de logiciels et dans les services informatiques. Pendant près de 11 ans, elle consacre 8h par jour à "rechercher l'origine des pannes, faire des essais, tâtonner". Elle adore son travail. Il "demandait une réelle expertise", précise-t-elle. Elle était toujours entourée

d'hommes, mais cela ne l'intimidait pas. Elle ne leur demandait de l'aide que " pour tirer des câbles... mais en dehors de cela on faisait le même boulot" écrit-elle.

Un jour, Flora retrouve une photo des membres de sa promotion recruté.e.s dans l'entreprise I.: elle constate que tous avaient été promus sauf ... les femmes. Elle sait très bien que ceci est illégal : depuis le 22 décembre 1972, le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est inscrit dans la loi française. Flora se décrit comme "plutôt grande gueule". Elle ne souhaite pas se taire. En 2001, elle dépose un dossier en justice. Victoire! Le 25 avril 2005, la justice condamne la société I. pour discrimination sexiste et l'oblige à verser 110 000 euros de dédommagement ainsi qu'à augmenter le salaire mensuel de Flora de 450 euros.

Flora est l'une des premières femmes salariées à avoir gagné un procès pour discrimination salariale liée à la carrière. Cette histoire a eut une fin heureuse, mais soyons honnêtes : c'est un cas exceptionnel. Nous ne sommes pas toutes des "grandes gueules". Nous n'avons pas toutes l'énergie, la force, le temps, ni l'argent pour réclamer nos droits. Les recours judiciaires sont des processus pénibles. Et le risque de se mettre son employeur à dos en décourage plus d'une.

Les condamnations pour discrimination sexistes sont rares

Résultat : les condamnations pour discrimination sexiste sont rares alors qu'il s'agit d'un problème systémique. Malgré certaines mesures prises ces dernières années pour alléger la complexité des procédures, entre 2013 et 2018, seules 157 sociétés ont été condamnées pour discrimination salariale. Le problème est toujours bien là : en 2020, selon un rapport de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) les femmes en France sont payées en moyenne 15,5% de moins que les hommes. Et le pays ne fait que peu de progrès. En 10 ans, l'écart salarial s'est réduit de 0,1%. Selon le CES, à ce rythme, la France atteindra l'égalité salariale.... dans 1000 ans !

Comme j'espère pouvoir assister à la fin du patriarcat de mon vivant, je me suis aventurée sur Google à la quête d'une solution pour que la loi s'applique à toutes. Mes errances m'ont menée jusqu'à une île volcanique au Nord de l'océan Atlantique: l'Islande.

L'égalité de rémunération est inscrite dans la loi française depuis 1972. En 2020, les femmes gagnent toujours 15,5% de moins que les hommes. En 10 ans, l'écart salarial s'est réduit de 0,1%



15,5%
de moins que les hommes

En plus d'être le lieu de tournage de Game of Thrones, ce pays se trouve être aussi le champion de l'égalité homme-femme. Depuis 11 ans, il arrive en tête du [classement](#) de l'indice de parité du World Economic Forum (WEF) avec une note de 0,88, contre 0,78 pour la France.

Mais quel est donc le secret islandais ? Le WEF [rappelle](#) que l'Islande a été le premier pays à élire une femme chef d'État au suffrage universel direct en 1980; que près de la moitié de ses [député.es](#) et directeur.ices d'entreprise sont des femmes; que les garderies sont subventionnées; et que les congés parentaux sont équitablement répartis au sein des couples.

Mais surtout, au printemps 2017, l'Islande a promulgué une loi qui oblige les employeur.euses de plus de 25 salariés à prouver qu'ils répondent à une norme d'égalité salariale, le Equal Pay Standard. Après vérification par un organisme indépendant que l'entreprise paie effectivement "un salaire égal pour un travail de valeur égale" à tou.te.s leurs employé.e.s, un certificat lui est délivré. Si ce n'est pas le cas, elle reçoit une amende pouvant aller jusqu'à 50 000 couronnes (400 euros) par jour.



L'association des droits des femmes islandaises, poursuivez la lecture, on vous en parle plus bas ! (c) Juliette Rowland

En Islande, c'est aux employeur·euses de prouver qu'ils ne discriminent pas leurs salarié·e·s

Ines Wagner, une économiste allemande de l'Institut de Recherche de Norvège, a étudié l'application de cette loi afin d'évaluer la possibilité de la répliquer dans d'autres pays européens. "C'est un vrai outil innovateur qui a la vocation de changer radicalement la situation, parce que cette loi renverse la charge de la preuve sur les employeur.euses," observe-t-elle.

"La loi a conduit les RH et chefs de départements à s'asseoir autour d'une table pour redéfinir les salaires en fonction de l'expertise, la responsabilité, l'effort et l'environnement de travail indépendamment de la personne qui fait le travail ... Certaines entreprises ont découvert des inégalités de rémunération –liées au genre mais aussi à l'origine des employés– dont elles n'avaient même pas conscience et ont dû les corriger.", rapporte la chercheuse.

L'implémentation de la loi pu être "intense" pour certaines entreprises, reconnaît Ines Wagner, mais en général, leurs retours ont été positifs. "En plus de mettre leurs livres comptables en ordre, cette loi a permis d'ouvrir une discussion sur l'inégalité des sexes dans les entreprises, analyse-t-elle, les femmes ont commencé à parler davantage de salaires avec les managers. Je pense que l'émergence de ces échanges entre les employeurs et les employé.e.s est très intéressant."

Pour Ines Wagner, si une conclusion doit être tirée de ses recherches, c'est que " la négociation des salaires entre un manager et un employé n'est jamais une question technique, c'est toujours un processus social". D'où le besoin de transparence.



La négociation des salaires
entre un manager et un
employé n'est jamais une
question technique, c'est
toujours un processus social.

Ines Wagner

#Economie, saison 2, épisode 1
#LesGlorieuses

Le secret : faire appliquer la loi

Si des initiatives similaires se multiplient dans plusieurs pays, la chercheuse estime que l'Equal Pay Standard Islandais est de loin le plus efficace. "Il y a un vrai devoir d'exécution. Le standard n'est pas appliqué par une institution interne à l'entreprise, mais par un organisme extérieur formé à cet effet et qui tranche sur base des résultats de l'entreprise", explique-t-elle.

L'entreprise est libre d'élaborer la politique salariale qu'elle souhaite "mais elle doit être capable de démontrer et de justifier face à un organisme extérieur comment elle a défini les salaires", précise-t-elle .

En France, le cadre est tout à fait différent. Depuis 2018, une loi demande aux entreprises d'évaluer les inégalités entre les hommes et les femmes à partir d'un index d'égalité basé sur 5 critères et noté sur 100. Si la note est inférieure à 75 sur 100, les entreprises sont obligées de mettre en place un plan d'action pour améliorer leur note dans un délai de trois ans. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Mais dans ce système, les entreprises sont notées... par elles-mêmes. Sur [France Inter](#), un chef d'entreprise a confié qu'il lui semblait facile « de tricher ou d'arrondir les chiffres pour gagner quelques points et passer au dessus de la barre des 75 points... C'est d'autant plus simple qu'il n'y a pas de contrôles et que le détail des calculs et les justificatifs ne sont pas à fournir ».

Pas étonnant dès lors que les entreprises affichent d'excellents résultats. Selon la ministre du Travail [Elisabeth Borne](#), si 17% des entreprises de plus de 250 salariés avaient des notes inférieures à 75/100 l'an dernier, elles ne sont plus que 4% aujourd'hui. Quel progrès ! Fin 2019, la note moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés était de [87/100](#). À en croire cet indice, l'inégalité homme-femme en France est un problème quasiment réglé.

L'index d'égalité : "du féministe washing" ?

L'Index prend la forme d'une grille de lecture à partir de laquelle les entreprises sont censées mesurer les écarts de rémunérations des salariés selon le genre. Les cinq critères évalués sont : les niveaux de salaire à poste et âge comparables (40 points), les augmentations (20 points), les promotions (15 points), les augmentations

au retour de congé maternité (15 points) et la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

L'obligation d'application est entrée en vigueur de manière échelonnée. Elle s'est d'abord appliquée, à partir du 1er mars 2019, aux entreprises d'au moins 1 000 salariés, puis, à partir du 1er septembre 2019, à celles employant plus de 250 salariés et finalement depuis le 1er mars 2020 aux entreprises de 50 à 250 salariés.



[Rachel Silvera](#), économiste, maîtresse de conférences université Paris-Nanterre et co-directrice du réseau de recherche MAGE (Marché du travail et Genre), auteure de *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte. Je lui ai demandé ce qu'elle pensait de l'index français.

Quelles sont les limites de l'index ?

Cet index laisse de la place à de nombreux biais statistiques. Par exemple, la mesure de l'écart salarial (indicateur 1) possède un seuil de pertinence de 5%. Ainsi, lorsqu'une entreprise possède par exemple, un écart salarial global de 15%, elle est autorisée à le faire passer à 10%. Et, d'après le barème, avec 10% d'écart de salaire, l'entreprise peut déjà obtenir une note de 20/40 points pour cet indicateur. C'est pourquoi, mis à part quelques entreprises qui ont été pointées du doigt par l'ancienne ministre Muriel Pénicaud, (Derichebourg, Safran, Securitas France, Go Sport, etc), la plupart des grandes entreprises ont eu quasiment tous leurs points en ce qui concerne l'égalité salariale. Ce n'est donc pas un bon outil : au contraire, il permet de conforter les entreprises dans l'idée qu'elles respectent l'égalité salariale alors que ce n'est pas le cas.

Cet outil ne mesure que l'écart salarial à poste strictement égal, qui est estimé être en moyenne de 9%. Pour ma part, je conteste ce chiffre car il neutralise d'autres sources d'inégalités liées au temps de travail, à la ségrégation professionnelle, au plafond de verre, et aux parois de verre. Si on prend ces facteurs en considération, alors les femmes sont payées en moyenne un quart de moins que les hommes. Ce chiffre exige un chantier d'action colossal : il demande de lutter contre le temps partiel court, la revalorisation des emplois féminisés, etc. D'ailleurs l'indicateur ne s'intéresse qu'aux femmes "d'en haut" : le quatrième indicateur exige qu'il y ait au moins 4 femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points). L'index oublie les femmes "d'en bas", alors que c'est plutôt elles qui seront impactées par la pandémie de Covid-19.

"À travail égal, salaire égal"

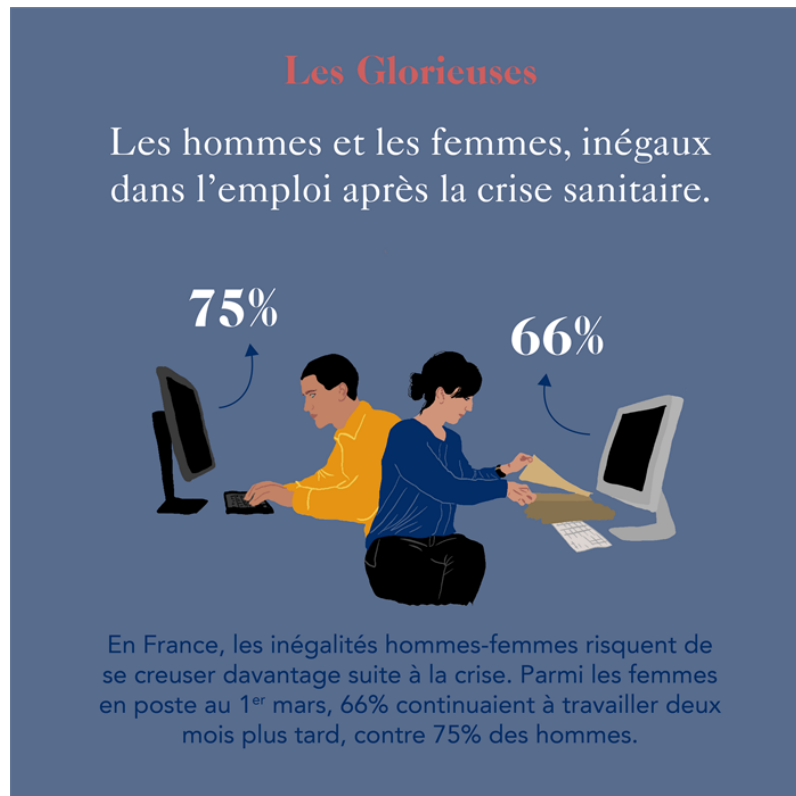
Si les islandais.e.s ont un système plus performant que le nôtre, il.elle.s n'en restent pas moins conscient.e.s du chemin qu'il reste à parcourir. Quand j'interroge l'[Association des Droits des Femmes Islandaise](#), qui milite pour l'égalité des femmes depuis 1907 dans le pays, ses représentantes m'avertissent : "nous sommes en tête de l'indice du WEF depuis onze ans, mais cela ne signifie pas que nous avons atteint l'égalité".

Car l'égalité salariale à "travail égal" masque d'autres inégalités plus profondes: celles qui sont à l'origine du "travail inégal". Je m'explique. Si l'on fait une moyenne des salaires nets que touchent les femmes et les hommes à la fin du mois, l'écart est encore plus dramatique : il serait de 28,7%, selon la dernière [enquête de l'Insee](#).

Les raisons de cet écart sont documentées : les femmes travaillent plus à temps partiel (ce qui explique 40% de l'écart) et sont surreprésentées dans des secteurs moins rémunérés comme celui de la santé, la grande distribution ou encore du nettoyage (ce

qui explique près de 67% de l'écart). En France, sept agent.e.s d'entretien sur 10 et neuf infirmier.e.s sur 10 sont des femmes, selon [l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail](#) (Anact). En plus d'un "plafond de verre", il existe donc aussi "des parois de verre".

Et ces parois risquent de se blinder avec la crise du Covid-19. Non seulement les femmes ont été plus exposées au virus, mais elles ont été davantage victimes de pertes d'emploi que les hommes. "Parmi les femmes qui étaient en poste au 1er mars en France, deux sur trois seulement continuaient à travailler deux mois plus tard, contre trois hommes sur quatre", estime un rapport publié en juillet par [l'Institut national d'études démographiques](#).



La crise sanitaire risque de faire régresser l'égalité salariale

La reprise économique ne suffira probablement pas pour qu'elles réintègrent le marché du travail. Aux États-Unis, alors que la croissance commence à revenir, 800 000 femmes (dont 324 000 femmes latinas et 58 000 femmes noires) supplémentaires ont arrêté de travailler "par choix", contre 216 000 hommes, entre août et septembre, selon analyse du National Women's Law Center citée dans le [New York Times](#).

L'explication avancée par les experts ? Comme la pandémie a fortement accru la charge du travail domestique (enfants à la maison, proches malades, etc), certains ménages à double revenu auraient considéré qu'il était préférable qu'un membre du couple cesse de

travailler. Et comme les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, devinez qui va rester à la maison ? Maman...

En tout cas, c'est ce que le rapport [Lean In et de McKinsey & Company](#), publié en septembre, semble confirmer. Il révèle qu'aux États-Unis, une femme sur quatre envisage de démissionner ou de réorienter sa carrière pour travailler à temps partiel ou dans un emploi moins exigeant afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Inégalités salariales, que font les autres pays ?

-  Au Canada et dans l'Ontario, les grandes entreprises doivent suivre et signaler les écarts de rémunération entre les sexes
-  En Suisse, les entreprises qui candidatent pour des marchés publics doivent démontrer qu'elles paient les hommes et les femmes de façon égale
-  En Suède, les moyennes et grandes entreprises doivent réaliser un audit sur les pratiques en matière d'égalité des salaires
-  En Allemagne, les femmes peuvent connaître le montant du salaire de six collègues masculins occupant des postes équivalents
-  En Angleterre, les entreprises à partir de 250 employé.e.s sont obligées de publier leurs chiffres concernant les différents écarts salariaux et de hiérarchie

#LesGlorieuses

Un plan de relance féministe

Afin d'éviter cette régression en matière d'égalité salariale, l'ONU a mis en place un "[Global Gender Response tracker](#)" pour évaluer l'incorporation de mesures destinées aux femmes dans les réponses au Covid-19. En [France](#), sur 31 mesures, 10 touchent à la violence contre les femmes, deux tentent d'alléger le travail domestique, mais aucune n'est destinée expressément à la sécurité économique des femmes.

Au regard de ce tableau accablant, l'expérience islandaise nous procure encore une lueur d'espoir ainsi qu'une source d'inspiration: il semblerait que la crise puisse aussi être une opportunité à saisir pour changer la donne. L'ancien Ministre des Affaires Sociales et de l'Égalité l'Islande, Þorsteinn Víglundsson, qui a été à l'origine de la loi de 2017, explique que la crise financière de 2008 a eu un rôle clé pour mettre l'égalité de genre sur l'agenda.

“Nous n’avons pas toujours été les champions de l’égalité”, rappelle-t-il. “Après

la crise financière, il y a eu un réveil général en Islande. Le pays a été si fortement frappé par la crise que la société a ressenti le besoin de réformer le système. Une des principales demandes a été qu’une plus grande participation des femmes aux postes de pouvoir était nécessaire pour changer le pays.”



Et si les femmes étaient le renouveau ?

Ce sont donc les femmes qui ont été synonymes de renouveau. En 2009, pour la première fois, le poste de Premier ministre ainsi que plus de 43% des sièges au Parlement reviennent à des femmes. Trois ans plus tard, le Equal Pay Standard commence à être débattu entre syndicats et organisations patronales. Puis en 2017, le Parti de la Réforme est élu pour la première fois avec comme priorité politique de le rendre obligatoire. Aujourd’hui, une commission discute sur comment rendre les rémunérations entre industries féminisées et masculinisées plus égales.

Chaque contexte est différent, rappelle l’ancien Ministre, mais si une leçon peut être tirée de l’expérience islandaise, c’est que “pour combler l’écart entre les hommes et les femmes, il faut placer cet objectif comme priorité de l’agenda politique”. En France, cela pourrait commencer par la mise en place d’un plan de relance féministe post-Covid-19.

La norme d'égalité salariale islandaise



Ines Wagner, Chercheuse spécialisée sur les questions liées à l'égalité, l'intégration et la migration à l'Institut de recherche sociale d'Oslo, Norvège

Comment est-ce que cette loi a surgi ?

La norme d'égalité salariale a commencé à être discutée avant la crise de 2008 par les syndicats et les associations patronales suite au constat que 60 ans après l'interdiction des inégalités de rémunérations entre homme et femme par la loi islandaise, l'écart n'avait toujours pas été comblé. Ils ont donc décidé de développer un nouvel outil de gestion, basé sur une prémisse importante : ce serait un outil utilisé de manière volontaire. Puis le choc financier de 2008, qui a fortement frappé l'Islande, a changé la donne. La responsabilité de la crise a été, en partie, attribuée à la masculinité toxique du secteur financier. Ce contexte a favorisé l'émergence d'un nouveau parti, le Parti de la Réforme, qui a remporté les élections en 2017 avec comme priorité de lutter contre les inégalités entre homme et femme, et de rendre la norme d'égalité salariale, qui était toujours en phase pilote, obligatoire.

Comment est-ce que la norme d'égalité salariale s'applique ?

Elle se calque sur le modèle des autres normes de gestion environnementales ou de sécurité, par exemple, que les départements RH ont l'habitude de mettre en place.

La norme d'égalité salariale exige que les entreprises ou institutions employant 25 salariés ou plus à temps plein se soumettent chaque année à un processus de certification externe visant à vérifier qu'elles ne discriminent pas leurs salariés.

L'application de la norme s'est faite en deux étapes. D'abord, les départements RH ont créé des groupes de discussion au sein des entreprises pour redéfinir les salaires des postes en fonction de quatre critères principaux : l'expertise, la responsabilité, l'effort et l'environnement de travail. Par exemple, certains titres de postes, comme celui de "représentant", étaient utilisés de manière abusive pour survaloriser des salaires. Cette première étape a obligé que les tâches de chaque poste soient mieux définies. Dans un deuxième temps, le salaire a pu être ajusté en fonction d'autres atouts liés au profil de l'employé, comme l'éducation, les compétences, l'expérience et les langues.

Une fois que les entreprises ont mis au point leur politique salariale, un organisme d'accréditation externe inspecte leurs livres comptables. Si elle estime que l'entreprise répond à la norme, alors un certificat d'égalité salariale est délivré. Si des inégalités injustifiées sont identifiées, alors l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende de 400 euros par jour.

Quels sont les bénéfices de cette loi ?

La norme apporte trois changements positifs. Le premier, c'est qu'elle renverse la charge de la preuve. Avant cette loi, c'était à l'employé de prouver qu'il n'était pas payé justement, et de dénoncer son employeur. C'est maintenant à l'employeur de prouver qu'il paie un salaire égal aux hommes et aux femmes de son entreprise.

Deuxièmement, l'application de la loi est également un progrès par rapport à ce qui se fait dans d'autres pays car elle possède un vrai pouvoir d'exécution. Plusieurs pays comme la Norvège, la Suède, ont mis en place des systèmes incitant les entreprises à être plus transparentes concernant leur politique salariale. En revanche, il n'y a pas forcément de suivi des actions prises pour combler les écarts de salaire. Ceci est différent en Islande : un organisme extérieur formé à cet effet s'assure que la loi est effectivement appliquée. Il tranche sur base de résultats, et non sur un principe déclaratif.

Finalement, cette loi crée de la transparence dans les livres comptables de l'entreprise. Dans un premier temps, les entreprises ont trouvé que le processus d'application de cette loi était intense et n'y étaient pas très favorables. Mais ensuite, elles ont réalisé que cela leur permettait de mettre de l'ordre dans leurs livres comptables et d'identifier des discriminations dont elles n'avaient pas forcément conscience, des discriminations liées au genre, mais aussi à l'origine, à la couleur de peau, etc.

Est-ce que cette loi est la solution aux inégalités salariales ?

La loi a apporté des progrès, mais cela ne veut pas dire qu'elle a réglé le problème des inégalités salariales. Cette loi traite l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal, mais pas l'écart de rémunération entre les différents secteurs féminisés et masculinisés. La question de la prédominance masculine dans les postes de direction n'est pas non plus abordée. En revanche, j'ai en tête le cas d'une institution qui, suite à la suite des discussions sur l'inégalité salariale conduites par la loi, a commencé à réfléchir aux moyens à mettre en place pour attirer les femmes vers des postes à prédominance masculine, et l'inverse. La loi a donc ouvert des discussions sur d'autres initiatives possibles pour aller plus loin, ce qui est très important.

#4Novembre16h16

SIGNEZ LA PETITION La campagne pour l'égalité salariale est lancée et en 2020, c'est à partir du #4Novembre16h16 que les femmes travaillent gratuitement du fait des inégalités de salaire avec les hommes. Faites du bruit et demandez au Gouvernement de prendre des mesures pour faire de son plan de relance, un plan de relance

féministe ! Signez la pétition ici :



PARTAGEZ LE HASHTAG #4novembre16h16 Au rythme de progression actuel, ponctué d'ailleurs de nombreuses régressions hein, nous ne connaissons pas l'égalité salariale de notre vivant. Partagez nos visuels, créez-en, montrez-nous vos talents de colleuses, d'artistes, de poètes, appropriiez-vous cette campagne autour du hashtag #4Novembre16h16



UN MESSAGE DE NOTRE PARTENAIRE

Depuis plus de 100 ans, L'Oréal est dédié aux métiers de la beauté. Avec un portefeuille international de 36 marques, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 29,9 milliards d'euros en 2019 et compte 88 000 collaborateurs dans le monde.

L'Oréal est de longue date un leader de l'égalité professionnelle. En 2019, les femmes représentaient 70 % de l'effectif total, 53 % des membres du conseil

d'administration, 30 % des membres du comité exécutif, et 54 % des postes stratégiques.

En 2019, L'Oréal était classé dans le "TOP 5 mondial" d'Equileap, première base de données à établir un classement de 3 500 entreprises cotées. Le groupe figure parmi les entreprises du Bloomberg Gender-Equality Index 2020, indice qui valorise les entreprises très engagées en faveur de l'égalité professionnelle.