

# Égalité salariale femme / homme

**Respectable Loge, République Malouine, Orient de Saint Malo, Région 9**

**Mots-clefs : Emplois à prédominance féminine, Ecart de revenus, Equité salariale**

**Problématique : Comment revaloriser les salaires des professions à prédominance féminine, comme les infirmières ou les caissières ?**

45 ans après la première loi pour l'égalité salariale (1972), les écarts de revenus entre les femmes et les hommes perdurent. En moyenne, les hommes perçoivent des revenus 25% plus élevés sur l'ensemble de leur carrière, et 9% à travail égal.

Les métiers exercés et le temps de travail expliquent plus de la moitié des écarts salariaux.

Les écarts de salaire horaire sont variables d'un secteur d'activité à l'autre mais ils sont toujours en défaveur des femmes car elles sont concentrées sur des métiers moins qualifiés et moins rémunérés.

En moyenne, la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire la répartition genrée des emplois explique une différence de rémunération horaire de l'ordre de - 6,7%. (Insee, DADS, 2013)

**État des réflexions déjà produites sur le sujet, état de l'art**

L'exemple québécois

La Loi sur l'équité salariale (21 novembre 1996) vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe. Elle oblige les employeurs de 10 employés ou plus à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents.

Pratiquement, gouvernement du Québec et syndicats ont mis au point un questionnaire standardisé permettant d'évaluer les métiers, d'attribuer une note pondérée à chacun d'eux et à note égale, d'aligner les salaires des professions à majorité féminine sur celles à majorité masculine.

Ainsi la profession d'infirmière ayant été notée comme celle des techniciens informatiques, a vu son salaire moyen passer de 33 000 à 41 000 dollars canadiens (+ 24 %).

En contrepartie de ces revalorisations salariales, les syndicats ont accepté un gel général des salaires pendant 2 ans.

La loi est en passe d'être adoptée dans les autres provinces canadiennes.

**Propositions concrètes, opérationnelles, disruptives**

Sur le modèle québécois, nous proposons une action publique visant à une évaluation objective des métiers en fonction des compétences requises et à revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine en les alignant sur les métiers à prédominance masculine correspondants.

Il s'agit de se donner les moyens d'appliquer le texte de la loi de décembre 1972 : « Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

**Parmi toutes les mesures en faveur de l'égalité salariale, nous proposons une loi sur l'équité salariale : l'action consiste à établir des équivalences entre les métiers des secteurs à prédominance féminine et ceux des secteurs à prédominance masculine et à aligner les salaires féminins sur les salaires masculins correspondants.**