

«A travail égal, salaire égal» ?

Regard sur le Temps partiel

Sara Tavares Gouveia, historienne

«À travail égal, salaire égal ?» ce slogan bien connu, clamé haut et fort depuis le 16 février 1966 par les trois milles ouvrières grévistes de la Fabrique nationale belge d'armes de guerre à Herstal, a-t-il été entendu ? Qu'en est-il aujourd'hui ? L'égalité salariale est-elle enfin acquise ?

Un petit bout d'histoire...

Bien que le principe d'égalité salariale soit depuis plus d'un siècle parmi les revendications des organisations syndicales, il n'a pendant longtemps pas fait l'objet d'une attention particulière.

Au cours du XIX^e siècle, les femmes et les enfants sont massivement mis à contribution dans le processus d'industrialisation dans des emplois non-qualifiés. Ils sont ainsi surexploités avec un salaire de misère. Dans le secteur industriel, vers 1860, les femmes représentent 35 % de cette main-d'œuvre lésée. En effet, le salaire d'une ouvrière est en moyenne équivalent à la moitié du salaire d'un manœuvre masculin adulte.

Ce XIX^e siècle est marqué, tant au sein des militants du mouvement ouvrier que parmi la bourgeoisie, par une vision négative du travail féminin. Il est perçu comme entrant en concurrence directe avec le travail masculin. Et est ainsi considéré comme un facteur d'avilissement des salaires et comme un frein à l'action syndicale, du côté ouvrier.

Cette vision est largement influencée par les valeurs chrétiennes qui véhiculent l'infériorité et la faiblesse naturelle de la femme, légalisées dans la société belge, et qui la ramènent à la maison afin qu'elle puisse y remplir pleinement son rôle de femme au foyer, d'épouse, de mère et d'éducatrice de ses enfants.

Au sortir du premier conflit mondial-auquel les femmes ont largement contribué par l'effort de guerre- le Traité de Versailles, adopté par les pays alliés le 28 juin 1919, se doit d'assurer une paix durable en Europe tant au niveau politique qu'au niveau économique. Il apparaît donc comme logique que la question de l'égalité salariale entre hommes et femmes y soit abordée.

Cette avancée restera cependant encore longtemps lettre morte. Les débats de l'entre deux guerres n'aborderont presque jamais la problématique.

Après la Première Guerre mondiale, le travail des femmes se développe. Outre leur présence accrue dans les industries et les ateliers, elles font une entrée massive dans le secteur tertiaire. Commerces, services administratifs, banques,... Malgré cela, les conditions salariales n'évoluent guère et, le salaire féminin est toujours en dessous du minimum salarial masculin.

Durant cette période, l'agitation sociale grandit. Elle s'attaque à l'obtention des 8heures, l'augmentation des salaires,... Les femmes participent activement aux mouvements de contestation.

Le principe d'égalité salariale est inscrit dans les programmes des mouvements syndicaux mais, ils font très peu d'efforts pour imposer cette revendication dans la pratique.

Ce n'est qu'après la Seconde Guerre mondiale que la position des syndicats tend à se modifier vis-à-vis du travail des femmes.

Au niveau international, de nouvelles initiatives sont mises en place afin de développer le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Ces démarches s'inscrivent dans une tentative universelle d'égalisation des droits et des statuts des sexes comme en témoigne la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ces prises de position sont importantes et émanent d'institutions telles que l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

En 1957, le Traité de Rome, qui crée le Marché Commun entre six pays dont la Belgique, assure, dans son article 119, pour chaque «À travail égal, salaire égal ?» ce slogan bien connu, clamé haut et fort depuis le 16 février 1966 par les trois milles ouvrières grévistes de la Fabrique nationale belge d'armes de guerre à Herstal, a-t-il été entendu ? Qu'en est-il aujourd'hui ? L'égalité salariale est-elle enfin acquise ? État membre : «L'application de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail». Mais, ces proclamations ont une portée essentiellement morale. Car, en ce qui concerne l'égalité salariale, même si le principe est reconnu légalement, il n'est pas suivi d'effets dans la pratique. Pour cela, il faudra aller à l'encontre des mentalités et des pratiques culturelles qui ont fait de l'inégalité entre les sexes, monnaie courante.

Fin des années 1950, courant des années 1960, le patronat belge considère l'égalité salariale comme un «luxe impossible»¹. Les arguments suivants sont mis en avant : la concurrence internationale est trop forte et, la mise en œuvre du Marché Commun empêche de faire des «folies». Le salaire féminin reste un complément et, sur le marché du travail, le patronat voit les femmes comme trop instables et trop souvent absentes (maladie, accouchements, soins des enfants,...) pour qu'elles puissent être considérées de la même manière que les hommes.

Il faudra l'action du mouvement féministe et la pression des groupements syndicaux féminins pour faire bouger les choses.

Le temps partiel d'hier à aujourd'hui...

Le fait que les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes est donc de notoriété publique, et ce encore aujourd'hui, mais nombreux sont ceux et celles qui n'en savent pas beaucoup plus.

Jusqu'il y a une dizaine d'années, on ne pouvait pas expliquer et chiffrer avec précision la différence salariale entre les sexes. Par contre, on savait qu'il fallait faire quelque chose pour y remédier. «La voie a ainsi été ouverte et a favorisée la suppression des discriminations directes, en partant du principe que les différences salariales pouvaient être minimisées en supprimant toute différence explicitement basée sur le sexe.»²

À la question, pourquoi les femmes perçoivent-elles un salaire inférieur à celui des hommes ? On retrouve, parmi de nombreuses raisons, le temps partiel.

La formule du temps partiel est relativement peu répandue en Belgique jusqu'à la fin des années 1970.

Au début des années 1980, partout en Europe, le monde syndical revendique une réduction générale du temps de travail. Cela concorde avec une volonté de plus en plus marquée des individus de maîtriser leur temps, et d'ainsi pouvoir mieux articuler les temps sociaux dans une perspective de qualité de vie. Mais, les syndicats font très rapidement preuve d'une certaine réserve face à l'instauration du temps partiel car, ils sont conscients des dangers de marginalisation d'une catégorie de travailleurs. Tout le contraire du patronat qui, d'abord réticent à faire signer ce type de contrat, en saisit très vite les avantages. À savoir, un meilleur rendement des travailleurs, une souplesse et une adaptabilité des horaires, une réduction de l'absentéisme, un gain financier avec les heures complémentaires qui viennent supplanter les heures supplémentaires,...

En 1981, le temps partiel est intégré à la législation car, le Conseil International du Travail estime qu'il est nécessaire de donner une plus grande sécurité juridique à ce type de contrat.

Le travail à temps partiel est souvent présenté comme une solution au partage du travail disponible et comme une réponse adaptée à la demande de certains travailleurs-euses afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Un tel discours masque pourtant la réalité et les effets pervers d'un tel système.

Lorsqu'on preste moins d'heures, on gagne moins, c'est logique. Mais le piège, c'est de croire que le travail à temps partiel est toujours le résultat d'un «libre choix». C'est même souvent loin d'être le cas.

Dans certains secteurs, comme celui de la distribution par exemple, la plupart des emplois sont à temps partiel. Ce dernier permet notamment aux employeurs d'exiger une plus grande disponibilité et flexibilité de ses travailleurs-euses : «Lorsque vous commencez comme réassortisseuse ou caissière, on vous fait un contrat de

maximum 20 heures par semaine. Vous n'avez rien à dire concernant votre horaire de travail. Vous savez seulement que vous pouvez être appelée pour des services de minimum 3 heures et de maximum 8 heures, répartis sur cinq jours. [...] De nombreuses femmes voudraient prêter plus d'heures, notamment en raison du faible salaire. Mais chercher un deuxième emploi ailleurs est impossible puisque vous devez être disponible du lundi au samedi.»³

Et, si dans certains cas ce choix est effectivement volontaire, il est largement influencé, pour les femmes notamment, par leur charge de travail. Car, elles doivent cumuler les tâches ménagères et familiales avec leur vie professionnelle : *«Nous remarquons que les parents choisissent sciemment de travailler en deux équipes différentes afin de limiter les frais de garde des enfants. [...] Les femmes préfèrent assurer le service du matin pour aller rechercher les enfants à l'école ou à la crèche. Ce modèle des rôles traditionnels existe encore toujours aujourd'hui. Les femmes assument encore la plus grande part de l'éducation des enfants et des tâches ménagères.»⁴*

La réalité infirme donc cette tendance, qui plaît à croire que le temps partiel permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie sociale et vie familiale.

Dans les secteurs tels que les soins de santé, la distribution, le nettoyage, le commerce de détail et la transformation alimentaire les temps partiel sont très flexibles et ne permettent pas une gestion régulière du temps. Ils impliquent dès lors de nombreuses contraintes horaires qui font que ces emplois peuvent difficilement s'envisager à temps plein, et sont peu conciliables avec le rythme de la vie de famille : travail de nuit, prestations de week-end, travail en services interrompus, changements fréquents d'horaire, courtes missions et nombreuses heures supplémentaires qui ne donnent pas droit à un sursalaire mais à des compensations. Le travail à temps partiel ne résulte donc pas ici d'un choix personnel mais bien d'une exigence des entreprises.

De plus, le travail à temps partiel rapporte moins par heure prestée. Pour un homme, 17,8 €/heure à temps partiel contre 19,1 €/heure en temps plein. Pour une femme, 15,2 €/heure pour un temps partiel contre 15,9 €/heure en temps plein. Ce qui fait une moyenne de 15,6 €/heure pour un temps partiel contre 18 €/heure pour un temps plein. On constate donc un écart salarial de 14,6 % entre les sexes pour un temps partiel.⁵ Cette différence résulte souvent du fait que les femmes travaillent généralement dans les secteurs et professions à bas salaires.

Si l'on compare le salaire mensuel brut des hommes et des femmes, en incluant à la fois le travailleur à temps plein et les travailleurs à temps partiel, on constate une différence moyenne d'environ 25 % entre les salaires des hommes et des femmes.⁶

L'écart salarial exprimé en salaire mensuel est donc plus important que l'écart salarial que l'on obtient en comparant les salaires horaires. En effet, la plupart des travailleurs prestent de 35 à 40 heures par semaine, tant les hommes que les femmes. Mais, le groupe qui travaille moins de 35 heures par semaine est principalement composé de femmes. Le fait que le travail à temps partiel étant majoritairement «réservé» aux femmes, et qu'elles travaillent sur la base d'un contrat contenant moins d'heures que les hommes, c'est normal que le salaire mensuel moyen soit inférieur. Les durées de travail différentes des hommes et des femmes expliquent donc une partie des différences salariales, mais n'expliquent pas l'ensemble de l'écart salarial pour autant. Si on tient compte du nombre d'heures prévues par leur contrat de travail, les hommes et les femmes devraient recevoir un salaire égal, les différences salariales entre les travailleurs à temps plein et les travailleuses à temps plein devraient s'effacer. Or ce n'est pas du tout le cas. Le salaire mensuel brut moyen des femmes travaillant à temps plein est de 17 % inférieur à celui des hommes travaillant à temps plein, 2949 €/mois pour les hommes contre 2459 €/mois pour les femmes.

Les secteurs accolés au temps partiel étant donc majoritairement occupés par des femmes, cela contribue également à renforcer les inégalités socio-professionnelles entre les sexes. Les travailleurs à temps plein, qui seront dans ces secteurs majoritairement des hommes, accèdent plus facilement aux fonctions bien rémunérées, ils peuvent suivre davantage de formations, peuvent prendre davantage de responsabilités, ont plus de chances d'obtenir des promotions, ... Les fonctions dirigeantes ou à responsabilités sont donc rarement accessibles aux travailleuses à temps partiel. Leur contrat les maintient ainsi dans des postes subalternes, sans espoir de réelle promotion : *«Dans le commerce, le travail à temps partiel reste un aspect très important. En règle générale, les hommes sont engagés à temps plein et les femmes à temps partiel. Par exemple : un réasortisseur qui travaillait à temps plein est parti. Il a été remplacé par une femme. Elle n'a reçu qu'un contrat de 28 heures, à temps partiel donc. Elle a arrêté au bout d'un certains temps. La fonction a de nouveau été occupée par un homme. Il a débuté avec un contrat temps plein !»⁸* et *«Les hommes occupent encore toujours la majorité des fonctions dirigeantes. Il est très difficile pour une femme de percer. Surtout lorsqu'on sait que les fonctions à responsabilité sont des fonctions à temps plein, alors que la plupart des femmes ici sont souvent obligées de travailler à temps partiel. De ce fait, elles ne font pas carrière.»⁹*

La situation de nos jours...

Au cours des dernières décennies, les femmes ont massivement débarqué sur le marché de l'emploi belge. En 1961, on dénombrait 27 femmes sur 100 travailleurs ; en 2009, elles étaient 46. Néanmoins, l'inégalité entre les femmes et les hommes sur ce même marché reste toujours une constante. Et, l'une des raisons qui l'explique, c'est le fait que la participation massive des femmes sur le marché de l'emploi tient surtout à la création du temps partiel.

Le «combat» est donc loin d'être achevé et l'égalité salariale loin d'être acquise malgré certaines avancées en la matière.

Lorsqu'on aborde les thématiques du temps de travail, le rôle des syndicats notamment doit être central. Car, de manière générale, la tendance à la flexibilité, du point de vue des entreprises, est à la hausse, et les employeurs sont davantage «gagnants» sur cet aspect. Il faut entamer une réflexion générale, sans quoi la question du temps de travail et de son organisation risque fort d'être un nouveau piège à l'égard de certaines catégories de salariés, notamment des femmes (précarité accrue, temps partiel imposé, horaires décalés, salaires très faibles,...). Il faut donc maintenir un rapport de force, et cette exigence de flexibilité doit dès lors rester une priorité des syndicats, et particulièrement si l'on aspire à une plus grande égalité entre les sexes.

Malgré cette occupation massive des femmes sur base d'un contrat à temps partiel, ces dernières sont fort peu au courant de leurs droits en la matière.

Afin de sensibiliser et d'informer ces travailleuses sur leur statuts et leurs droits, Vie féminine s'est lancée jusqu'à la fin de l'année 2011 dans la campagne : «TTPMD=Très Très important pour Mes Droits !». Le but étant de dénoncer le fait que le temps partiel – synonyme de salaire partiel, mais aussi de droits partiels en sécurité sociale – ne résulte pas toujours d'un libre choix. Pourtant, seulement 11 % des salariées à temps partiel entreprennent la démarche et se déclarent à «temps partiel involontaire», c'est-à-dire bénéficiant du statut de Travailleuse à Temps Partiel avec Maintient des Droits (TTPMD) auprès de l'ONEM. Cette démarche ouvre des possibilités de droits au chômage et à la pension sur base d'un temps plein. Pourquoi ? Souvent par ignorance et méconnaissance du système (ce statut est fort peu connu, même auprès des personnes directement concernées), parfois aussi du fait de mauvaises informations reçues. La campagne rappelle également l'importance aujourd'hui du temps plein afin d'être autonome.

Les chiffres mis en évidence par la campagne sont encore aujourd'hui très éloquentes.

Près d'1/4 des salarié-e-s, femmes et hommes, travaillent à temps partiel (23,7 %). Plus de 80 % d'entre eux sont des femmes, alors que seulement 11 % d'entre elles ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.



Notes :

1. Marie-Thérèse COENEN, *La grève des femmes de la F.N. en 1966 : Une première en Europe*, Pol-His, Bruxelles, 1991, p.60.
2. In CSC, KUL-HIVA, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *L'écart salarial expliqué. L'inégalité salariale h/f en pratique*, novembre 2008, p.7. Brochure réalisée par la CSC, l'Hoger Instituut Voor de Arbeid-KUL et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui ont lancé il y a quelques années un projet, EQUAL, relatif à l'écart salarial. Ce projet consiste en un sondage permanent sur les salaires et les conditions de travail du site internet «Votre salaire», qui permet de collecter des données en vue de les analyser et d'avoir une meilleure idée du contexte qui sous-tend l'écart salarial. La brochure comprend une analyse des données récoltées par «Votre salaire» auprès de plus de 25 000 belges entre décembre 2004 et décembre 2007.
3. Témoignage de A.R. qui travaille depuis 19 ans dans un supermarché. In CSC, KUL-HIVA, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, op.cit., p.19.
4. Témoignage de Jacqueline Oeyen de TBP Electronics Belgium. In Ibid., p.27.
5. Données récoltées pour la Belgique en 2005-2006, in CSC, KUL-HIVA, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, op.cit., p.18.
6. Ibid., p.11.
7. Ibid., p.16.
8. Témoignage d'Ingrid Desmet qui travaille au Delhaize d'Alost et y est déléguée syndicale, in Ibid., p.16.
9. Témoignage d'Ingrid Desmet qui travaille au Delhaize d'Alost et y est déléguée syndicale, in CSC, KUL-HIVA, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, op.cit., p.32.
10. CSC, *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel*, juillet 2010 (Analyse), p.1.
11. Source : Conseil supérieur de l'emploi – Rapport 2011
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=34700>. In Campagne de Vie féminine, «TTPMD=Très Très important pour Mes Droits !», 2011. In <http://www.viefeminine.be/spip.php?rubrique408>.

Pour en savoir plus :

- COENEN, Marie-Thérèse, *La grève des femmes de la F.N. en 1966 : Une première en Europe*, Pol-His, Bruxelles, 1991
- CSC, *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel*, juillet 2010. (Analyse)
- CSC, KUL-HIVA, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *L'écart salarial expliqué. L'inégalité salariale h/f en pratique*, novembre 2008. (Brochure)
- MARCELIS, Anne-Dolorès (dir.), *Salaires de femmes et trajectoires de vie. Les nœuds de la discrimination : Histoire, méthode et témoignages*, les Carnets du Carhop, Bruxelles, 2010.
- Vie Féminine, *Campagne d'information et de sensibilisation : «TTPMD=Très Très important pour Mes Droits !»*, 2011. In <http://www.viefeminine.be/spip.php?rubrique408>.