

« Les Inégalités justifiées » : les « bonnes excuses » face aux écarts de salaires femmes hommes

Pour atteindre l'égalité professionnelle, Marie Donzel appelle dans son dernier essai à reconsidérer ce qui fait la valeur du travail et à porter un nouveau regard sur des métiers majoritairement exercés par des femmes et qui font face, dans le « care » notamment, à « un mépris social ».

Par François Desnoyers

Publié le 09 janvier 2025 à 06h30 • Lecture 2 min.

Article réservé aux abonnés

Selon l'Insee, l'écart de salaire femmes-hommes en équivalent temps plein était, en 2021, d'environ 4 %, à poste comparable (même profession, même employeur). Mais cette statistique en cache une autre : le revenu salarial moyen des femmes était, au global, inférieur de 24 % à celui des hommes dans le secteur privé. Comment expliquer une telle différence ? C'est tout l'objet de l'ouvrage de Marie Donzel, *Les Inégalités justifiées* (éd. Rue de l'échiquier, 112 p., 13 euros).

Un essai dans lequel la consultante en innovation sociale porte un regard féministe sur les « bonnes excuses » mises en avant par le monde de l'entreprise pour justifier une bonne partie de l'écart constaté pour ne retenir, in fine, que cette différence de rémunération de 4 % (la « part inexpliquée »).

L'autrice déconstruit ainsi au fil des pages, et souvent avec une ironie grinçante, l'ensemble de ces justifications, perçues comme autant de « *supercheries* ». Il y a tout d'abord le fait que les femmes sont plus nombreuses à temps partiel. « *Les mères de famille ont inventé la semaine de quatre jours* », résume M^{me} Donzel. C'est bien souvent pour s'occuper de leurs enfants qu'elles ont décidé de réduire leur temps de travail.

Lire aussi | [De l'école à l'entreprise, les femmes toujours découragées de faire carrière dans les métiers scientifiques et techniques](#)

Une organisation qui profite avant tout aux employeurs, assure l'autrice, qui souligne une augmentation de la productivité et une plus grande disponibilité des autres collaborateurs – « *le salarié dont la conjointe est à temps partiel est libéré d'une (encore) plus large part de ses obligations domestiques* ». Les femmes, de leurs côtés, limitent leurs revenus ainsi que « *leur chance d'accès aux opportunités d'évolution professionnelle* ».

Des obstacles spécifiques

M^{me} Donzel s'intéresse également à la moindre ancienneté des femmes à leur poste, avancée pour justifier leur rémunération. L'autrice démonte, ici aussi, les biais qui sont à l'œuvre derrière ce constat. Qu'est-ce qui provoque les changements d'emploi ? L'arrivée d'un enfant, explique-t-elle, ainsi que le rapprochement de conjoint ou l'absence de perspectives professionnelles (le fameux plafond de verre).

Le moindre niveau de responsabilité des femmes est aussi mis en avant pour justifier l'écart de revenus. Là encore, les femmes doivent faire avec des obstacles spécifiques (comme la présence d'un « *sexisme crasse* ») qui freinent leur progression.

Lire aussi | [« Les inégalités de genre dans l'apprentissage des sciences ne sont pas une fatalité »](#)

L'ouvrage s'attache ainsi à démontrer que les justifications des écarts de salaires ne sont pas recevables et que seule une évolution des « règles du jeu » dans le monde du travail – aujourd'hui intrinsèquement favorables aux hommes – permettra d'atteindre l'égalité salariale. Cela passe notamment par une évolution de la définition de ce qui fait la valeur du travail. « *Les métiers majoritairement exercés par les femmes sont aussi ceux qui sont le plus exposés à la sous-valorisation et à la dévalorisation pécuniaires* », souligne l'autrice, qui appelle à lutter contre le « mépris social » à l'œuvre pour certaines de ces professions (métiers du « care » notamment).

Ce n'est pas, explique l'autrice, aux femmes de reconsidérer leur façon d'être et d'agir. « *On a forgé la conviction que le plafond de verre est d'abord dans la tête des femmes, qu'elles sont pétries de croyances limitantes et qu'elles ne se font pas assez confiance* », déplore M^{me} Donzel. C'est d'abord, selon elle, l'environnement professionnel qui doit évoluer, dans une approche systématique, alors que, aujourd'hui encore, « *les personnes qui les recrutent, les évaluent et les rémunèrent (...) ne tiennent pas pour pleinement acquise l'idée que les femmes valent autant que les hommes* ».

¶ *Les Inégalités justifiées. Comment moins payer les femmes en toute bonne conscience*, de Marie Donzel, Editions Rue de l'échiquier, 112 pages, 13 €.

MARIE
DONZEL

Les Inclusions

LES INÉGALITÉS JUSTIFIÉES

COMMENT MOINS PAYER LES FEMMES
EN TOUTE BONNE CONSCIENCE

Rue de l'échiquier

Les inégalités justifiées. Comment moins payer les femmes en toute bonne conscience, de Marie Donzel, Editions Rue de l'échiquier, 112 pages, 13 €.