

INTENTION DE LOI RELATIVE A L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Auteurs : **Pyguapa, Narbonne, Pierrot, K6deDijon, Bastet et Grumly;**

Sibylle laïque, rédactrice et avocate des propositions écartées : **Aristophane;**

Base juridique : Article VI de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789;

Encadrement juridique : Ensemble des lois françaises et internationales qui visent à protéger l'être humain, en tant que personne ou individu.

Consensus sentimental et factuel

(Évaluateur central né des attendus sentimentaux des auteurs)

I) Attendus de synthèse

AS1) Attendu que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes peut se définir comme le fait qu'un emploi identique vaut un salaire identique en faveur de l'individu, que celui-ci soit une femme ou un homme, dès lors que le mérite est le même;

AS2) Attendu que le mérite doit être apprécié en fonction des responsabilités de l'individu et de ses performances, dans la transparence la plus totale ;

AS3) Attendu que la transparence des salaires doit s'étendre au déroulement des carrières, de telle sorte que la jalousie n'ait pas de prise;

AS4) Attendu que la légitimité de voir l'individu féminin bénéficier de l'égalité salariale se double de l'espoir de faire reculer à terme toutes sortes de discriminations basées sur la race, la religion, le handicap, la malformation physique ou autre critère arbitraire qui tendrait à différencier les humains autrement que sur leurs compétences ;

AS5) Attendu que cet espoir ne doit faire oublier ni que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est déjà une réalité dans certaines professions, ni que l'être humain peut, de ce point de vue, régresser à tout moment du fait de sa nature imprévisible ;

AS6) Attendu que l'instauration de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ne revêt aucune espèce de danger mais qu'elle serait plutôt le signe d'une civilisation enfin accomplie dès lors que ladite instauration ne se traduit pas par un égalitarisme forcené incapable de prendre en compte les goûts et aptitudes réelles de la personne et susceptible pour cette raison de lui causer un préjudice ;

AS7) Attendu que, conformément aux principes républicains les plus élevés, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes apparaît non seulement nécessaire mais évidente et juste au point de contrer, à terme plus ou moins lointain, les abus du patronat qui considère trop souvent la femme comme un esclave économique;

AS8) Attendu que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ouvrirait enfin l'ère où, la femme devenue l'égale de l'homme, les rapports entre les deux sexes reposeraient non plus sur des rapports de supériorité de l'un sur l'autre, au gré des dons naturels de chacun des deux sexes, mais carrément sur une compréhension réciproque, source d'amélioration du comportement des uns et des autres;

AS9) Attendu que la vie active prouve amplement que le diplôme ne garantit pas, à l'épreuve des faits et du déroulement de la carrière, l'efficacité au travail et que, par conséquent, le montant du salaire doit dépendre des responsabilités, des résultats obtenus, en somme du mérite réel du salarié;

AS10) Attendu que les principes républicains les plus élevés exigent non seulement que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes repose sur le travail accompli et les résultats obtenus mais aussi que les salariés se voient offrir la possibilité de se former pour éviter de perdre leur poste, faute de résultats suffisants;

AS11) Attendu que la volonté d'établir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes devra se montrer forte au point de surmonter :

- L'héritage d'un passé culturel alimenté par la volonté de l'homme de dominer la femme ;
- Le handicap que la maternité représente pour la femme soucieuse d'avoir une carrière ;

AS12) Attendu que, dans cette voie, il convient, non seulement, d'encourager les entreprises qui ont le souci d'aider les femmes à faire carrière sans préjudice de la maternité mais aussi de clarifier les pratiques qui touchent à :

- La promotion des individus, en évitant toute forme de passe-droit ;
- La détermination du montant du salaire, en mesurant notamment la portée de la continuité du service fourni, la productivité de la personne y compris les risques d'erreurs etc ;

AS13) Attendu que même si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est respectée à très peu près dans plusieurs professions (hôtellerie espagnole, services bancaires, administration française ...) ainsi que dans les situations sociales contrastées (Smic, grandes fortunes), il n'en demeure pas moins que la société offre aussi aujourd'hui, a contrario, des exemples bien plus nombreux où ladite égalité salariale n'est pas respectée;

AS14) Attendu que suite à l'instauration de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes plusieurs effets bénéfiques seront possibles, tels que :

- L'amélioration du revenu des femmes, interdisant notamment au patronat de les sous payer volontairement ;
- L'amélioration de la carrière des femmes, sous réserve que des mesures efficaces soient prises à cet effet, comparables aux mesures qui permettent déjà dans de nombreuses entreprises de surmonter les obstacles liés à la maternité;
- La possibilité pour les remplaçants intérimaires (ou temporaires) de femmes en congés de maternité de mettre le pied à l'étrier dans une entreprise qu'ils n'auraient pas connue sans cela ;
- Très au delà de la vie de l'entreprise, une évolution des relations entre les hommes et les femmes qui permettrait aux femmes de s'affranchir de l'idée qu'un homme doit gagner plus qu'elles, offrant ainsi aux audacieux et aux audacieuses la possibilité de trouver de nouvelles formes d'équilibre dans le couple;

AS15) Attendu que dans ces conditions, il très peu probable que des effets pervers fassent suite à l'instauration de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;

AS16) Attendu qu'il existe de nombreuses professions, essentiellement dans le secteur privé , où les femmes sont victimes de mesures les privant de l'égalité salariale, comme la mise à l'écart systématique de postes de responsabilité;

AS17) Attendu, par ailleurs, que le manque d'informations précises dans ce domaine ne doit pas dissuader les rédacteurs de l'intention de loi de prévoir un régime de sanctions précis contre les entreprises qui ne respecteraient pas les canons de l'égalité salariale;

AS18) Attendu que, même s'il ne constitue pas un phénomène systématique, le non respect de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être combattu sans réserve car il prive l'entreprise d'un climat de camaraderie essentiel et il encourage au niveau de la société des comportements néfastes, tels que :

- La discrimination esclavagiste du patronat à l'égard des femmes;
- La domination de l'homme sur la femme;
- La dégradation du vivre ensemble au point de dénaturer la société;

AS19) Attendu que pour être sûre d'aller vers le progrès, l'humanité doit bâtir une société dans laquelle :

- Les critères d'embauche seront diversifiés et iront très au-delà du seul salaire,
- Les entreprises les plus avancées du point de vue de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes seront récompensées afin d'avoir valeur d'exemple,
- Les quotas seront évités afin d'éviter toute forme de discrimination larvée;

II) Conclusion

La ruche républicaine constituée des auteurs précités, associés à leur Sibylle rédactrice et avocate des propositions écartées, sise sur le site de Notre Sésame en ce début d'année 2013 :

A) Fait le constat que l'égalité salariale (telle que définie en AS1) est une question sociale mal connue (AS13 et AS17), même si les exemples sont nombreux et patents qui montrent que les femmes sont victimes de mesures les privant de ladite égalité salariale, comme la mise à l'écart systématique de postes de responsabilité (AS16);

B) Formule l'espoir que l'instauration de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes :

1) Servira d'exemple et fera reculer à terme toutes sortes de discriminations basées sur la race, la religion, le handicap, la malformation physique ou autre critère arbitraire qui tendrait à différencier les humains autrement que sur leurs compétences (AS4) ;

2) Sera suivie de nombreux autres effets bénéfiques tels que :

- a) L'amélioration du revenu des femmes,
- b) L'amélioration de la carrière des femmes,
- c) La possibilité pour les remplaçants intérimaires (ou temporaires) de femmes en congés de maternité de mettre le pied à l'étrier dans une entreprise qu'ils n'auraient pas connue sans cela ;
- d) Très au-delà de la vie de l'entreprise, une évolution des relations entre les hommes et les femmes qui offrirait aux audacieux et aux audacieuses la possibilité de trouver de nouvelles formes d'équilibre dans le couple, (AS14) ;

3) Ne devrait pas engendrer d'effets pervers (AS 15) mais devrait plutôt contribuer à :

- a) Entretien d'un climat de camaraderie essentiel au niveau de l'entreprise,
- b) Combattre efficacement la discrimination esclavagiste du patronat à l'égard des femmes,
- c) Combattre efficacement la domination de l'homme sur la femme,
- d) Revigorer le vivre ensemble au point d'assainir la société, (AS18);

4) Devrait, si elle est effective, assurer le progrès social (AS19)

C) Adopte les objectifs suivants :

- 1) Fonder l'égalité salariale entre l'homme et la femme sur le respect du mérite de la personne (AS1, AS9) ;
- 2) Mesurer ce mérite à l'aune des responsabilités exercées et des résultats obtenus (AS2) ;
- 3) Promouvoir la transparence des salaires et des carrières (AS3, AS12-a) ;
- 4) Lutter contre la jalousie dans les relations professionnelles (AS3) ;
- 5) Éviter le retour au passé (AS5, AS11-a) ;
- 6) Faire émerger une civilisation accomplie basée sur la reconnaissance des aptitudes de la personne (AS6) ;
- 7) Faire cesser les pratiques des patrons qui considèrent la femme comme un esclave économique (AS7) ;
- 8) Faire émerger une complémentarité entre l'homme et la femme fondée sur une compréhension réciproque (AS8) ;
- 9) Faciliter la formation des personnels pour éviter la rétrogradation professionnelle du fait de résultats insuffisants (AS10) ;
- 10) Veiller à ce que la maternité ne soit pas un obstacle à la carrière des femmes (AS11-b) ;
- 11) Maîtriser les mécanismes de détermination du montant des salaires (AS12-b) ;
- 12) Rédiger un régime de sanctions précis contre les entreprises qui ne respecteraient pas les canons de l'égalité salariale (AS17) ;
- 13) Diversifier les critères d'embauche pour relativiser l'importance du seul salaire (AS19) ;
- 14) Récompenser les entreprises exemplaires en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes (AS19) ;
- 15) Éviter tout quota et toute forme de discrimination larvée (AS19) ;

Consciente que le résumé ci-dessus avec ses références aux attendus de synthèse n'est qu'une pâle copie du débat qui a conduit au présent consensus sentimental ;

Consciente que ce travail d'ordonnement sentimental doit être maintenant suivi d'effet ;

D) Décide d'établir un consensus réaliste relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Rédaction acquise au 21 janvier 2013

Diverses raisons ont fait que l'expérience s'est arrêtée là. Mais l'essentiel était fait. Le Merle et Notre Sésame avaient apporté la preuve que des êtres humains tout à fait ordinaires pouvaient :

- Briser **le cercle vicieux des conversations du café du commerce** ;
- Se doter d'**un moyen puissant d'évaluer l'action des représentants du peuple.**

Si vous allez à la loi existante sur Légifrance ou en préparation sur le site du sénat pour y examiner les textes en vigueur et à venir, sur le sujet de l'égalité salariale Hommes/Femmes, vous constaterez à quel point nos souhaits sont aujourd'hui ignorés par nos élus.

La mise en œuvre de l'égalité salariale Hommes/Femmes repose sur l'arbitraire des seuls inspecteurs du travail, dont, par ailleurs, le nombre a dégringolé, année après année : 800 jusqu'en 1990, 400 en 1995 puis, finalement, moins de 200 en 2010.

**Nous ne pouvons veiller au grain que si nous nous hissons au niveau de la loi de façon spontanée !
Comme ça, entre habitants de la Terre. Pour ensuite, élire une représentation anthropocratique,
sous la surveillance d'une opinion contraignante.**

