

Égalité hommes femmes quoi de neuf?

Un nouvel index obligeant les boîtes à se mobiliser sur le sujet, une appli pour lutter contre le sexisme au travail... zoom sur les nouveaux outils et événements visant à rétablir l'équilibre. Et il y a du boulot!

Pour tenter d'éradiquer les différences salariales qui frappent les femmes – à poste égal, elles gagnent encore 9 % de moins que les hommes – le gouvernement mise sur son nouvel index comptant 100 points. Concrètement, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier leur résultat chaque année. Et ce, dès le 1^{er} mars 2019 dans celles de plus de 1000 salariés (puis calendrier étalé jusqu'en 2020 pour les autres sociétés). Si leur note est inférieure à 75, elles ont trois ans pour se mettre en conformité, sinon, elles devront mettre la main au porte-monnaie. À savoir honorer une pénalité pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale.

Concrètement, ce nouvel indice se décompose en cinq critères. 40 points sont attribués aux entreprises qui ramènent à zéro les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à poste comparable, évidemment. Cet indicateur compare les rémunérations moyennes, incluant le salaire variable, les primes et les avantages en nature. Les sociétés vertueuses se verront attribuer 20 points supplémentaires si elles augmentent les salaires des femmes dans les mêmes proportions que ceux de leurs collègues masculins. 15 points seront octroyés si l'entreprise promeut autant de femmes que d'hommes. 15 autres points portent sur les augmentations au retour de congé maternité. Si une seule salariée concernée est exclue des rounds d'augmentation, son employeur totalisera un joli 0/15. Enfin, les dix derniers points portent sur les plus gros salaires de la boîte. Pour les obtenir, il faut que quatre des dix plus grosses rémunérations de l'entreprise, concernent des femmes.

La volonté gouvernementale de faire bouger les lignes est probante. Cet indice a même fait consensus auprès des partenaires sociaux. La simplicité des critères à suivre va de toute évidence en faciliter la mise en œuvre... notamment dans les plus grandes entreprises. Mais quid des plus petites? En effet, les sociétés de moins de 50 salariés ne sont pas concernées. De même, se pose la question des contrôles et des sanctions. La ministre du Travail avance le chiffre de 7000 contrôles par l'inspection du travail contre 1000 actuellement sur ce sujet. Mais avec des moyens réduits, cette administration sera-t-elle en mesure d'honorer cette nouvelle mission? Enfin qu'en sera-t-il de la réalité des sanctions. En effet, une fois prises la main dans le sac, les entreprises disposent de trois ans pour redresser le tir et atteindre les fa-

meux 75 points (minimum). Donc entre le constat de l'infraction et le paiement d'une pénalité, il se passera au bas mot quatre années... durant lesquelles les écarts salariaux, la discrimination dans les promotions... risquent de perdurer. Et dire que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi depuis 1972.

Une appli anti sexisme au boulot

Surfant sur la vague #MeToo, Carole Michelon et Inès Dauvergne, ont lancé Meandyoutoo, une appli qui diagnostique le sexisme en entreprise. Ici, pas de long discours mais une trentaine de questions portant à la fois sur les stéréotypes de genre, le sexisme ordinaire mais aussi le harcèlement et les agressions sexuelles au travail. En moins de dix minutes, à travers des affirmations à noter mais aussi (et surtout) des situations de sexisme racontées, l'algorithme dresse un portrait du répondant. On apprend ainsi si le risque que l'on ait des agissements sexistes avec ses collègues et collaborateurs est important... ou pas. Un auto diagnostic à faire circuler au maximum. Hommes et femmes confondus. (meandyoutooapp.fr).

Une journée pour se donner la force de se lancer

Avec seulement 27 % de femmes dans le secteur du numérique en France, moins de 15 % dans l'intelligence artificielle et moins de 10 % de femmes à la tête de start-up en France, il est plus qu'urgent de faire bouger les choses. C'est en tout cas la mission de la 7^e édition de la Journée de la femme digitale (lajournee-delafemmedigitale.fr) qui se tiendra le 17 avril prochain à La Maison de la Radio à Paris. Au programme, des ateliers, des conférences, des témoignages de femmes engagées dans le secteur. Grâce à des intervenants top niveau, on y puise de l'inspiration pour (ré)orienter sa carrière dans cette voie. ●

DÉPENSES PUBLIQUES ÉGALES

Dans le sport, les financements publics alloués aux pratiques majoritairement masculines sont supérieurs à ceux consacrés aux pratiques majoritairement féminines. Ainsi, une ville de Haute-Garonne a constaté un écart de 10 euros entre ses dépenses pour les sportifs et les sportives. Pour contrer ce type d'injustice, le Haut Conseil à l'Égalité préconise de faire de l'égalité femmes-hommes un réel critère budgétaire de l'État. Comme cela peut être le cas chez certains de nos voisins européens, Belgique et Autriche notamment.