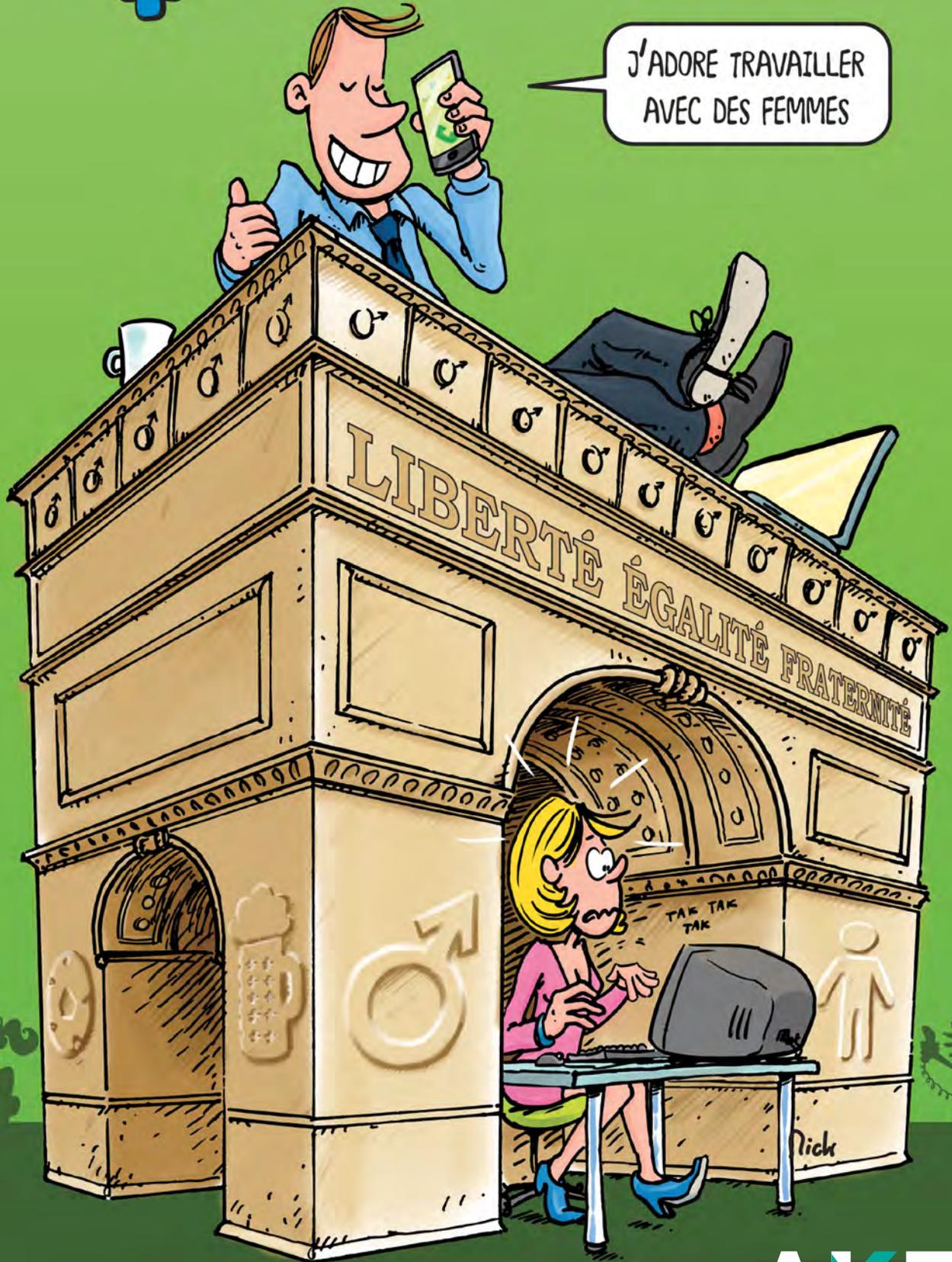
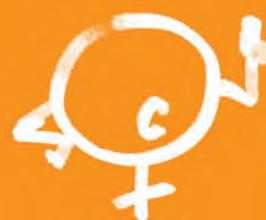


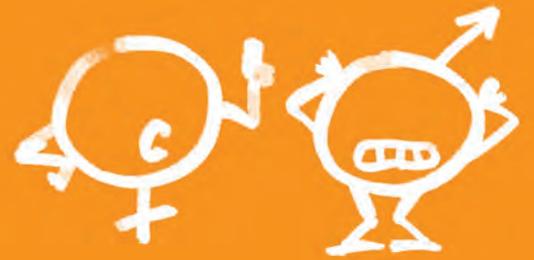
D'ÉGALE À ÉGAL ?



Michel SZLAZAK

AKTO
L'humain au cœur des services





Michel SZLAZAK

D'ÉÇALE À ÉÇAL ?



*CETTE BD EST LA 3ÈME ÉDITÉE
SUR DES QUESTIONS DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE.
APRÈS L'ILLETTRISME ET LE HANDICAP,
DÉCOUVREZ CE NUMÉRO CONSACRÉ
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
QUI VEUT FAIRE COMPRENDRE À TOUTES ET À TOUS
QUE LES COMPÉTENCES NE SONT PAS LIÉES AU GENRE.
UNE FAÇON DE LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES,
AVEC HUMOUR ET BIENVEILLANCE.*

BONNE LECTURE.

LA DIRECTION COMMUNICATION

N'ayez pas peur... Osez la Mixité

Pour que chacun prenne conscience de l'inégalité professionnelle qui pénalise les femmes, un restaurant australien a décidé de faire payer l'addition des hommes, plus cher de 18 % que celle des femmes. Certes, la question de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes est bien débattue à travers le monde. Des promesses sont faites, des mesures sont prises, mais la situation professionnelle des femmes est encore loin d'être équitable.

Depuis 2018, de nouvelles lois sont enfin entrées en vigueur. L'Islande pénalise les inégalités salariales des entreprises de plus de 25 salariés. En Allemagne, la loi « EntTranspG » rompt le tabou du secret des grilles salariales. En France, une des premières lois datant de 1972, inscrit dans le Code du Travail le principe de rémunération égale des femmes et des hommes. Néanmoins, aujourd'hui, l'écart salarial entre femmes et hommes est en moyenne de 24 %. La France se trouve ainsi au 11^{ème} rang mondial selon le Global Gender Gap Report 2017.

Le risque du retour de manivelle

Les progrès de la société sont donc « microscopiques ». Selon le Forum Économique Mondial, l'égalité professionnelle réelle entre femmes et hommes ne serait atteinte qu'en 2186. Une terrible nouvelle puisque l'année précédente, la même étude fixait à 2133 la disparition de la disparité économique entre genres. En une année, nous avons perdu 53 années de progrès. Nous nous trouvons bien dans une période de régression du droit des femmes. Selon une étude du World Economic Forum, après dix ans de progrès, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde ont augmenté en 2017. Un pas en avant, deux pas en arrière. Le risque d'un retour de manivelle sociale est bien réel.

Malgré des progrès, les inégalités persistent

Les inégalités commencent par le taux d'activité des femmes inférieur de 40 % à celui des hommes. Suivent les inégalités salariales qui pénalisent les femmes encore plus fortement, passé l'âge de 40 ans. Dans la catégorie des plus hauts salaires, les hommes sont rémunérés en moyenne 45 % de plus que les femmes. Un véritable gouffre !

Pourtant, selon l'Organisation internationale du travail, réduire l'écart des taux d'activité entre les hommes et les femmes de 25 % d'ici à 2025 ferait croître la population active mondiale de 203 millions et grimper le PIB mondial de 3,9 %. Soit un apport de 5 800 milliards de dollars à l'économie mondiale !

Néanmoins, au-delà de la performance économique, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a un impact réel et mesurable sur la performance sociale de l'entreprise. Cela signifie par exemple que « la féminisation seule suffit à gagner 15 % de places dans le classement des établissements selon leur niveau de confiance ».¹

Ni les compétences, ni les métiers n'ont de sexe. Aujourd'hui, seuls 12 % des métiers sont mixtes. Œuvrer pour la mixité est une clé indispensable pour réussir le bouleversement sociétal en cours. Il ne s'agit pas seulement de neutraliser les stéréotypes, mais aussi de proposer dans l'entreprise des moyens concrets pour rééquilibrer ces inégalités chroniques.

Apprendre à penser autrement

La responsabilité de l'entreprise va au-delà de sa propre activité, pour briser le plafond de verre, combattre la ségrégation sur le marché du travail et imprégner par sa forme de management la société tout entière. Il nous faut apprendre à penser autrement. Le ferment de la société ne réside plus dans la ressemblance, mais dans la diversité des profils. Ce ciment ne peut être solide et durable sans au préalable avoir installé un principe de mixité femmes-hommes au cœur même de la société. Stendhal avançait que « L'admission de la femme à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain et ses chances de bonheur. » Cela n'a jamais été aussi vrai.

Créer dans l'entreprise les conditions d'une égalité réelle entre femmes et hommes a un effet systémique sur la société en général et sur l'entreprise en particulier, dans sa performance et dans le renforcement de sa cohésion sociale. L'étude que j'ai menée auprès d'un large échantillon de PME indique en effet qu'une majorité des entreprises ayant la plus équitable répartition de femmes et d'hommes dans leurs effectifs affiche le plus faible taux de discrimination dans la vingtaine d'autres critères fixés par le Code Pénal². Cette harmonisation de l'altérité crée les conditions d'une société plus juste, plus égale et plus solidaire. Aujourd'hui, imposer la mixité s'impose comme une décision managériale fondamentale.

Pour réussir cette mutation indispensable de nos sociétés, il ne s'agit pas seulement de neutraliser les stéréotypes, mais d'abord de faire prendre conscience de l'inégalité chronique entre femmes et hommes. Le regard porté sur ce sujet à travers cette BD contribue avec justesse à identifier les injustices sans accuser, et à abolir les frontières sociétales tout en rassurant les identités féminines ou masculines. Sourire de ses propres fautes participe sans aucun doute à corriger ses erreurs de comportement. L'humour n'est-il pas l'ultime recours de l'humanité pour lutter contre des forces qui la dépasse ?

Patrick Banon
Écrivain, essayiste, chercheur, associé à la Chaire Management,
Diversités et Cohésion sociale, Université Paris-Dauphine

1 : Institut des Politiques Publiques, Rapport IPP N°12 – Décembre 2015 « Féminisation et performances économiques et sociales des entreprises ».

2 : « PME & Diversités, État des lieux : Représentations, Perceptions et Pratiques » Étude menée par l'Institut des Sciences de la Diversité, en collaboration avec la Chaire Management, Diversités, Cohésions sociale de l'Université Paris-Dauphine et avec Opcalia (2013).

HÔTESSE D'ÉCUEIL

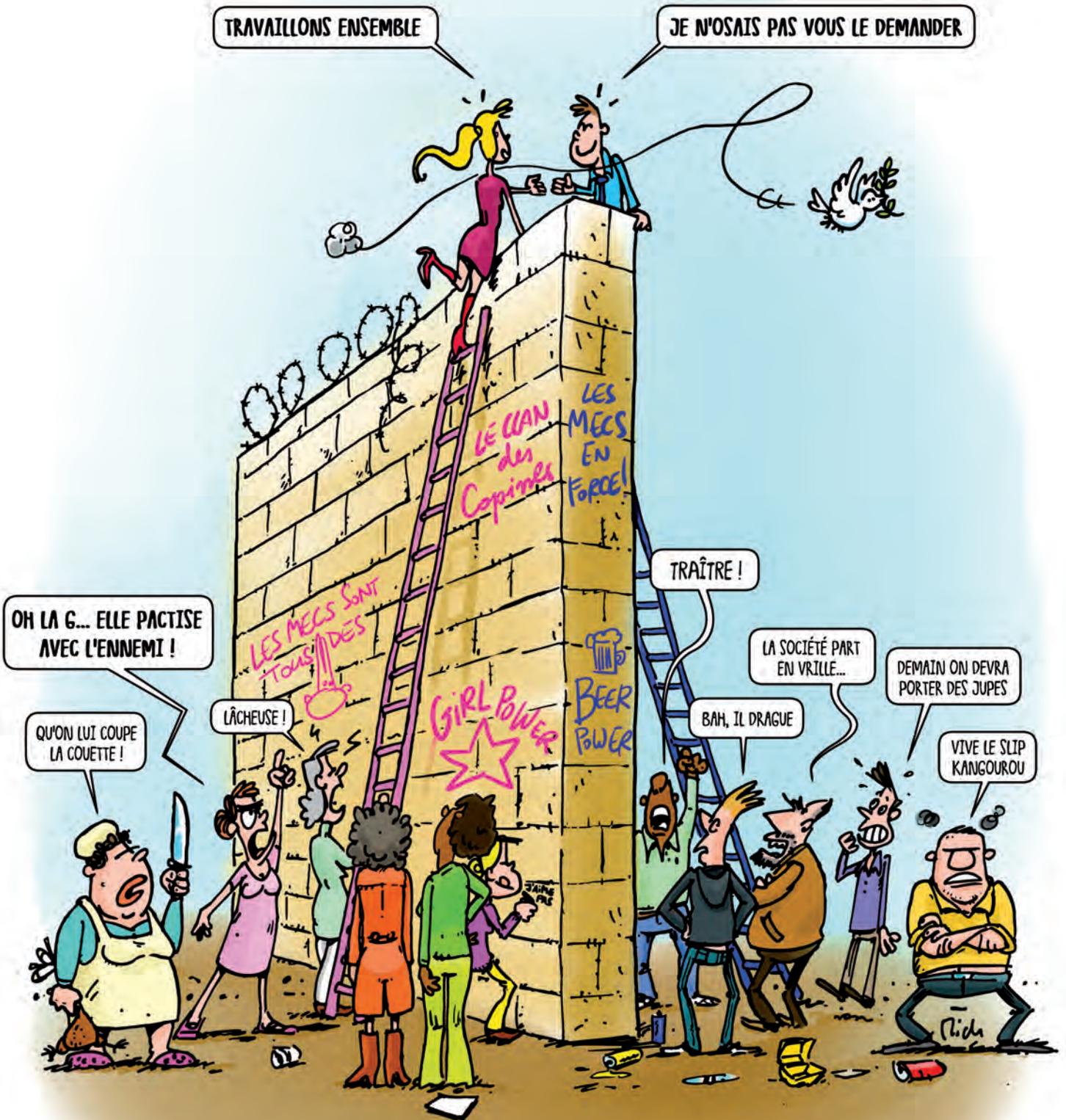


Rich





MUR DES SEXES



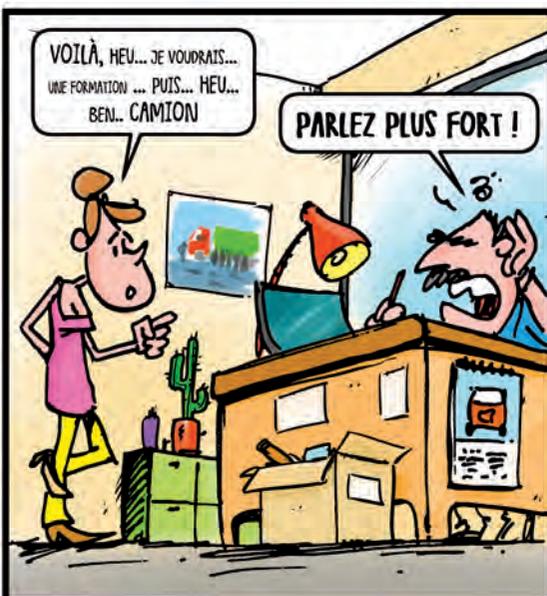
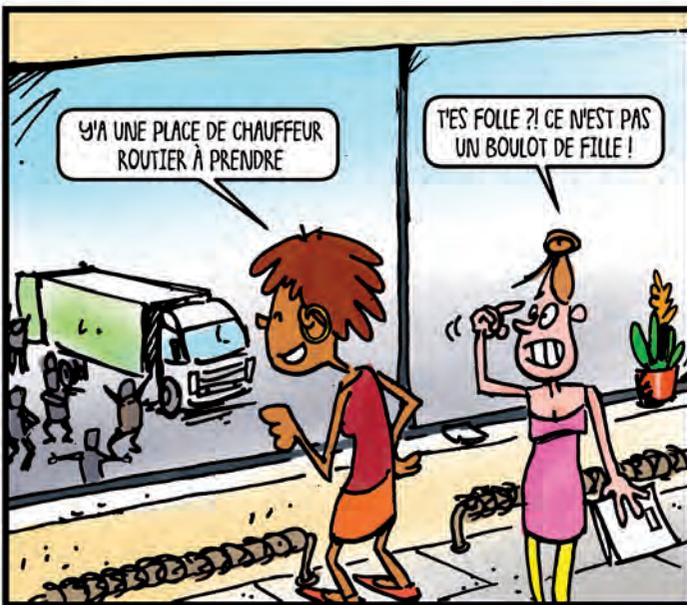
PROMO VACANCES

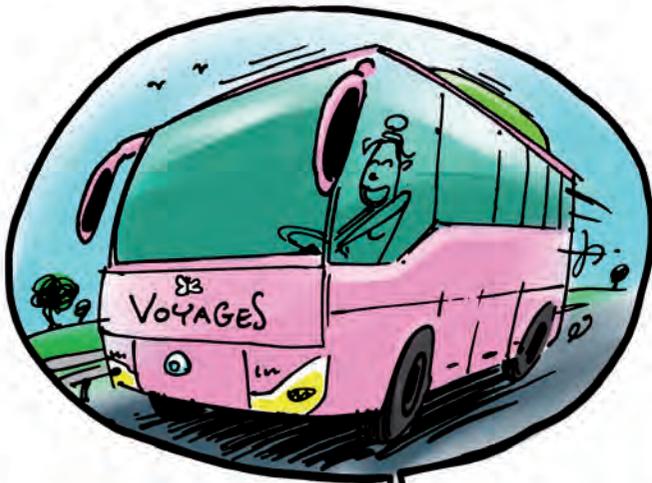


EGALANTERIES



WROMBITUDE ATTITUDE

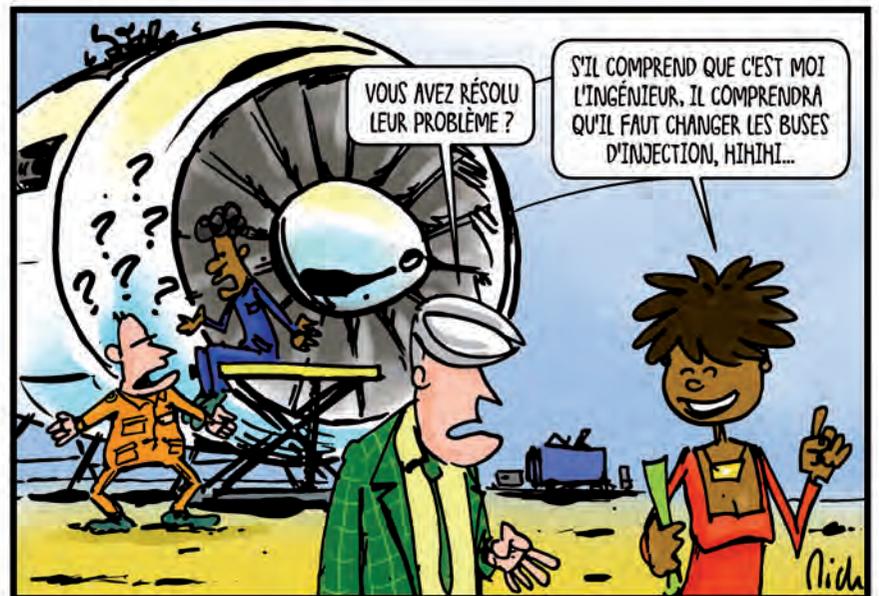
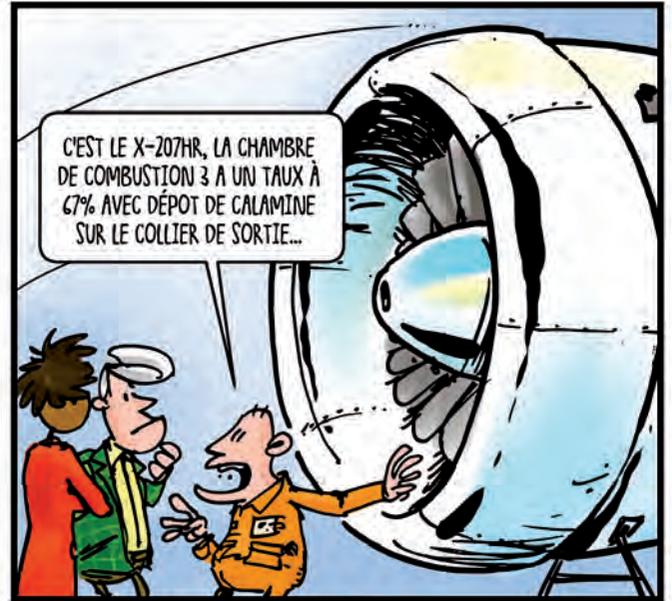
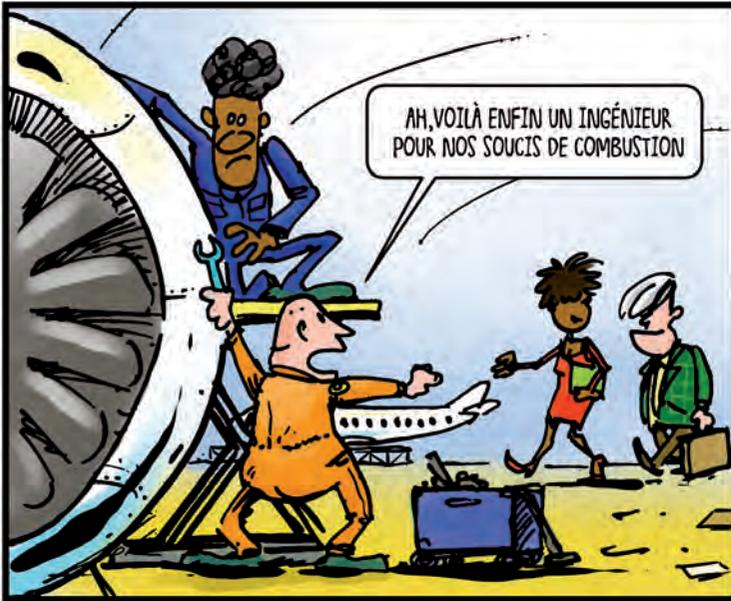




DONC, VOUS AIMEZ VOYAGER,
VOUS ÊTES DYNAMIQUE...
JE VOUS PROPOSE :
HÔTESSE DE L'AIR !

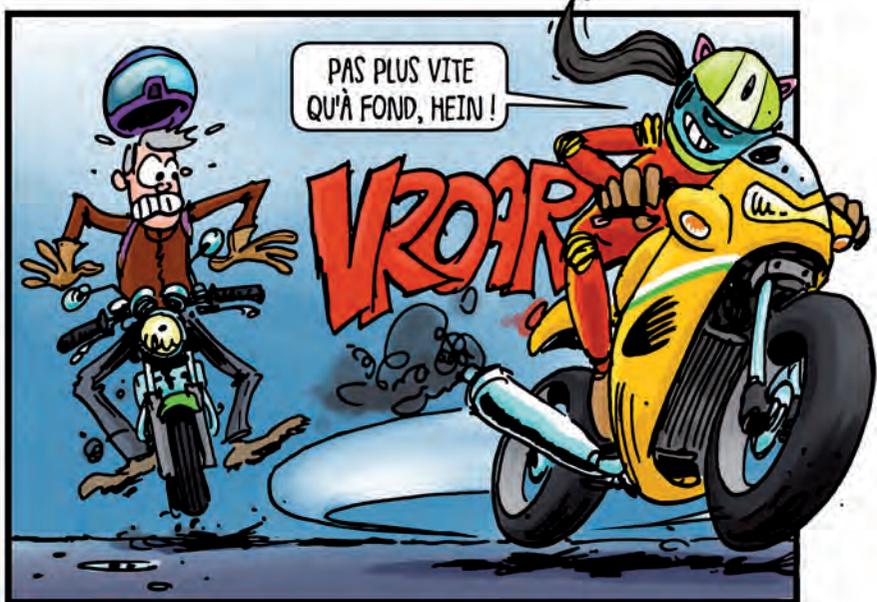


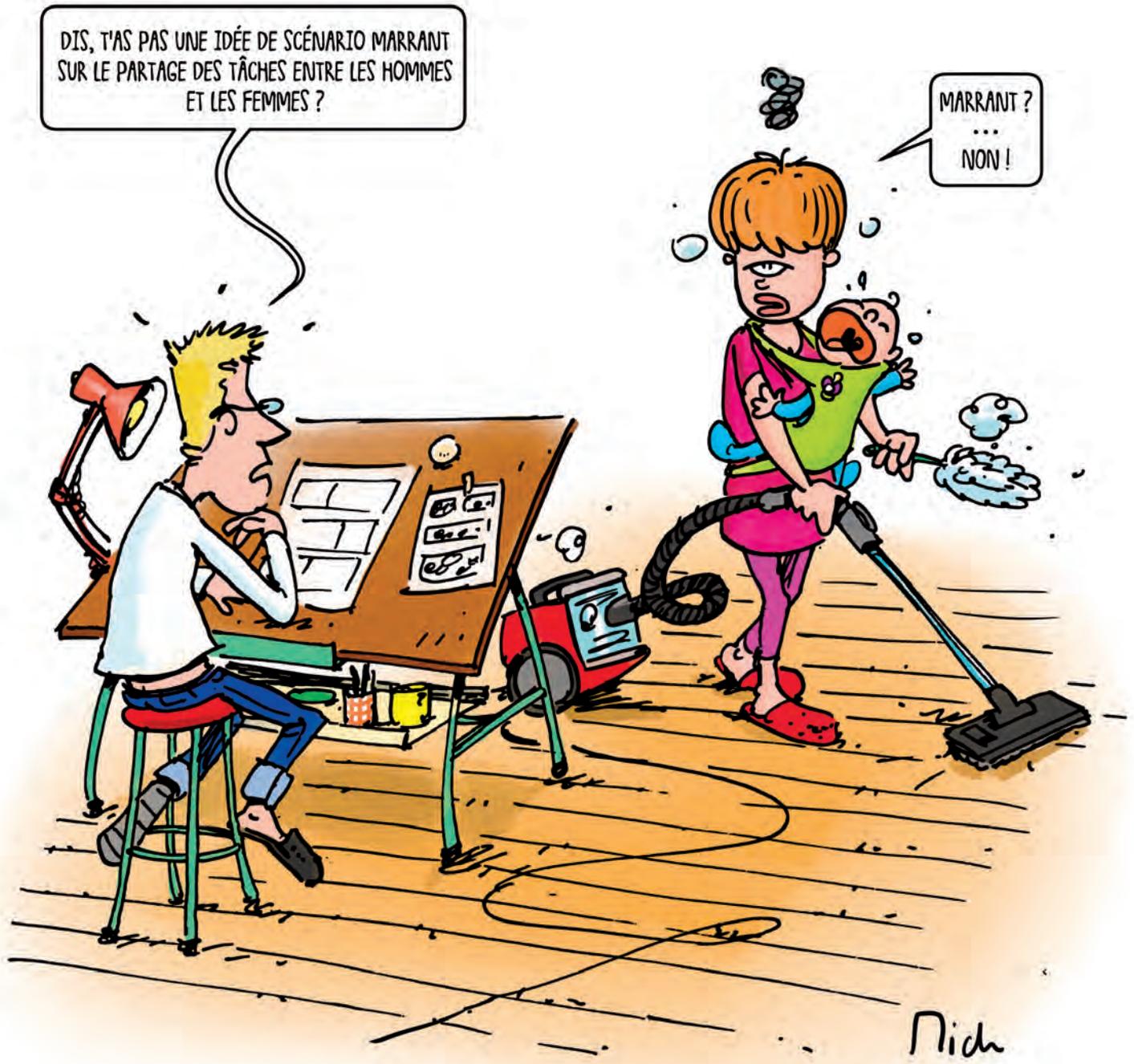
CUISINE À RÉACTION



DÉSANCHANTIER











MOTS COMPTENT DOUBLE





Pich

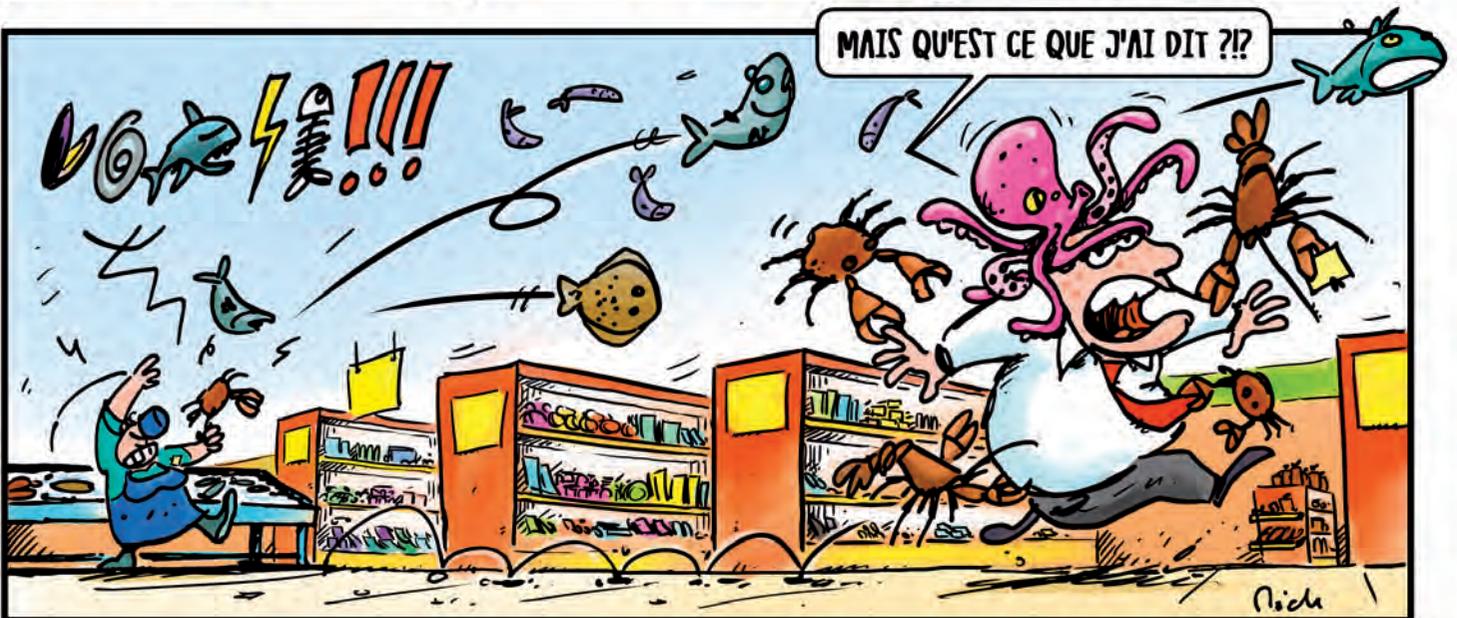
PROMOTION ILLUSION

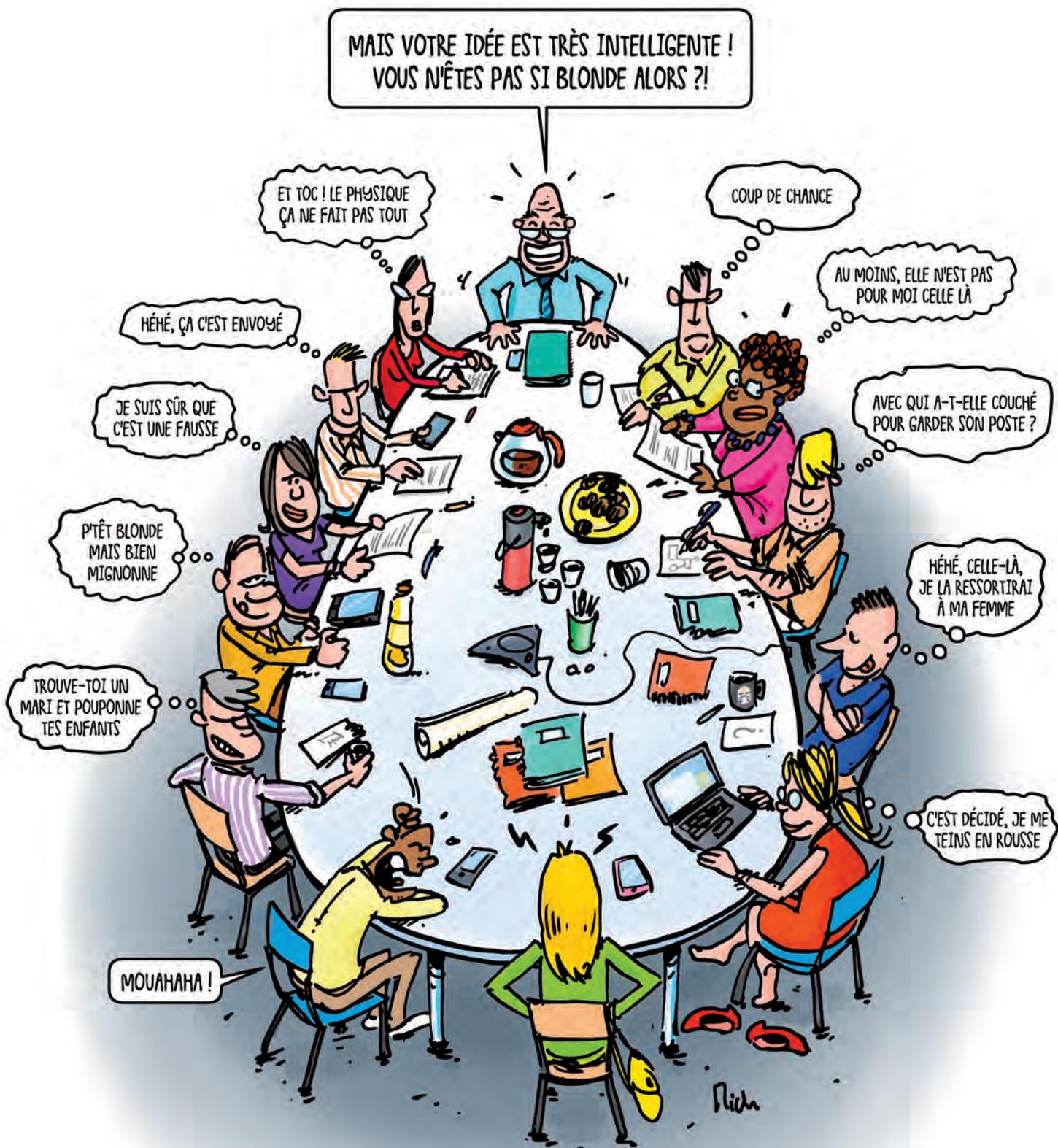


* TYPE VRAIMENT AGACANT









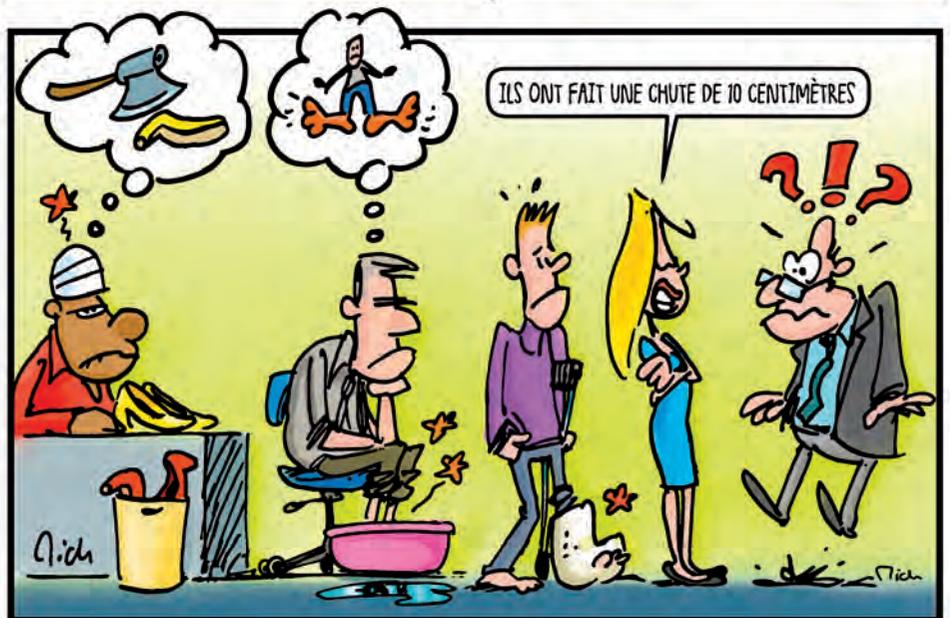
SUR TOUS LES FRONTS

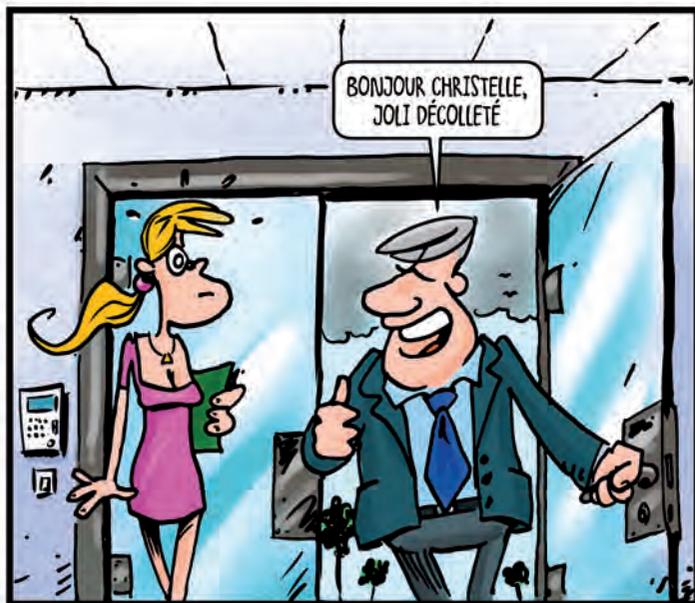


MERCREDI



COLLÈGUE TALONTUEUSE



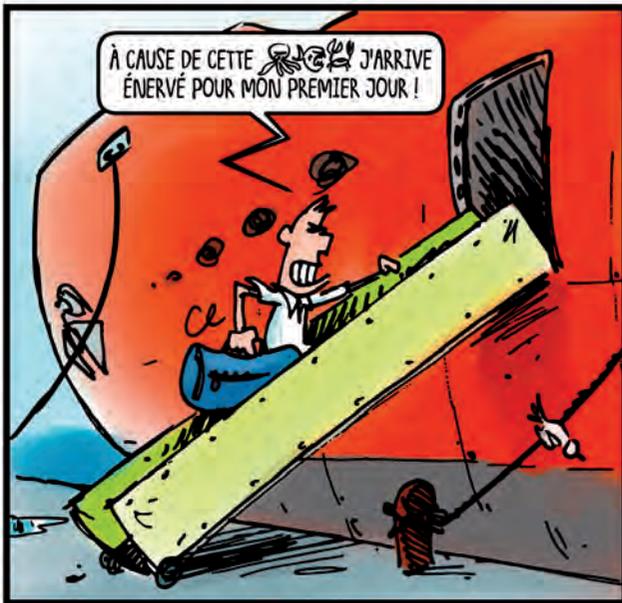


INCLUSION SÉLECTIVE

VOUS VOULEZ DES INTITULÉS DE POSTE
AU FÉMININ ET LES SALAIRES DES HOMMES ?
MOI JE PROPOSE QU'ON GARDE TOUT
AU FÉMININ, CE SERA PLUS COHÉRENT !

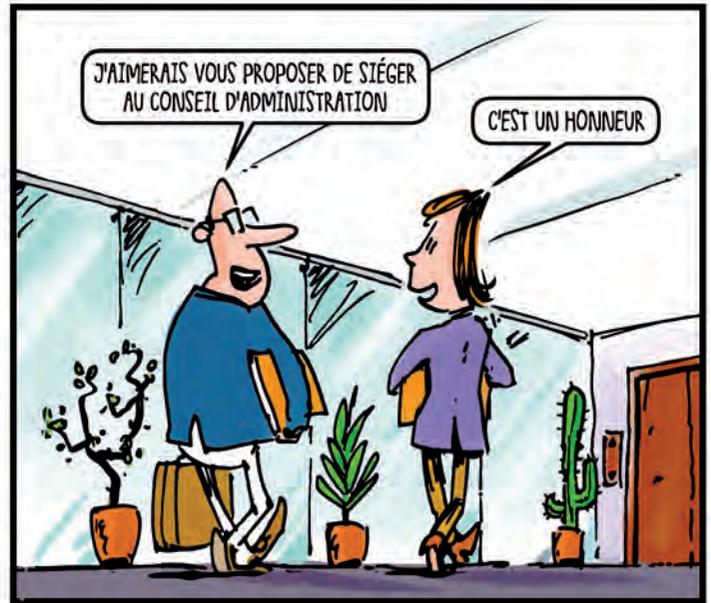


FEMME À LA BARRE

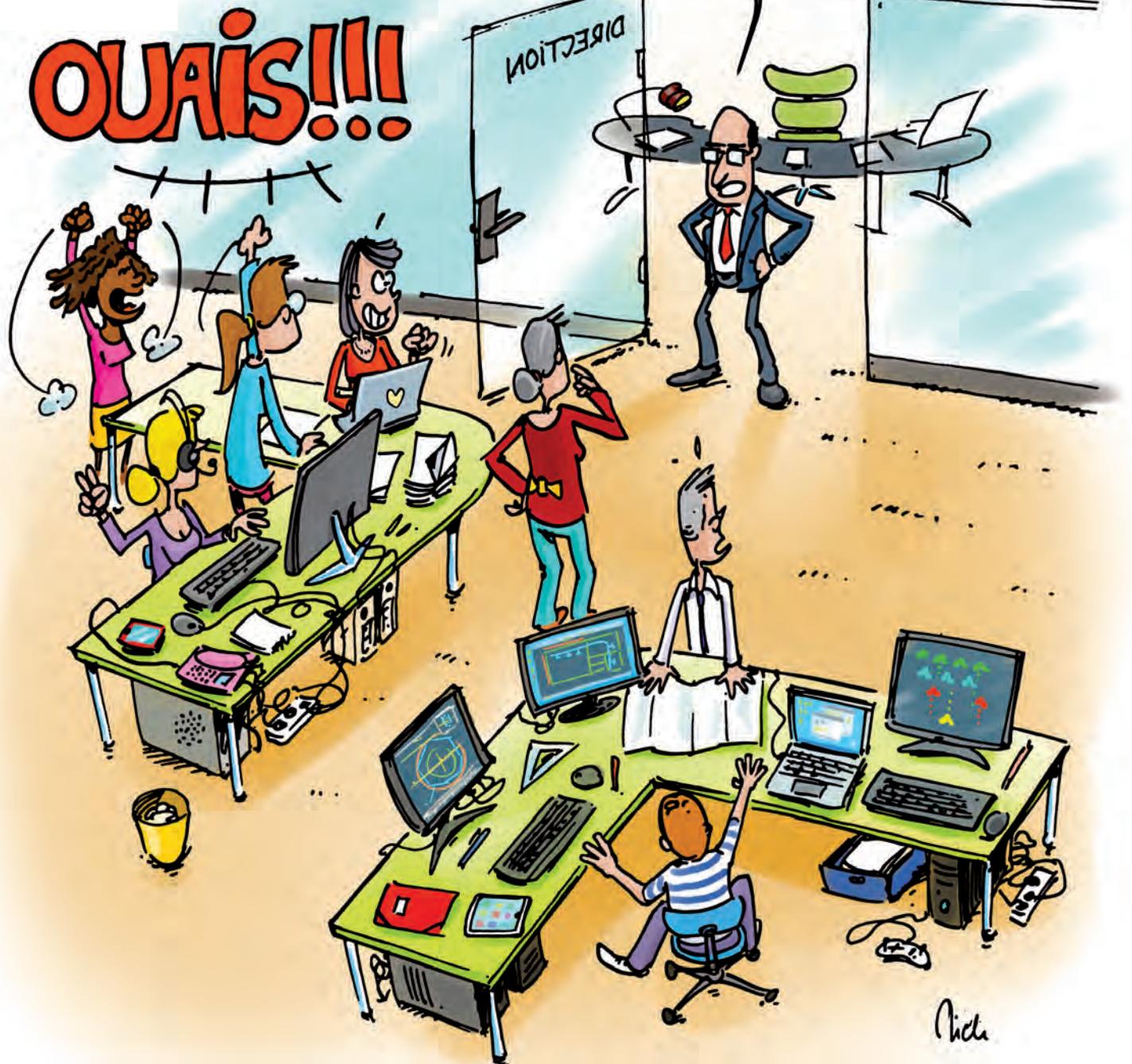




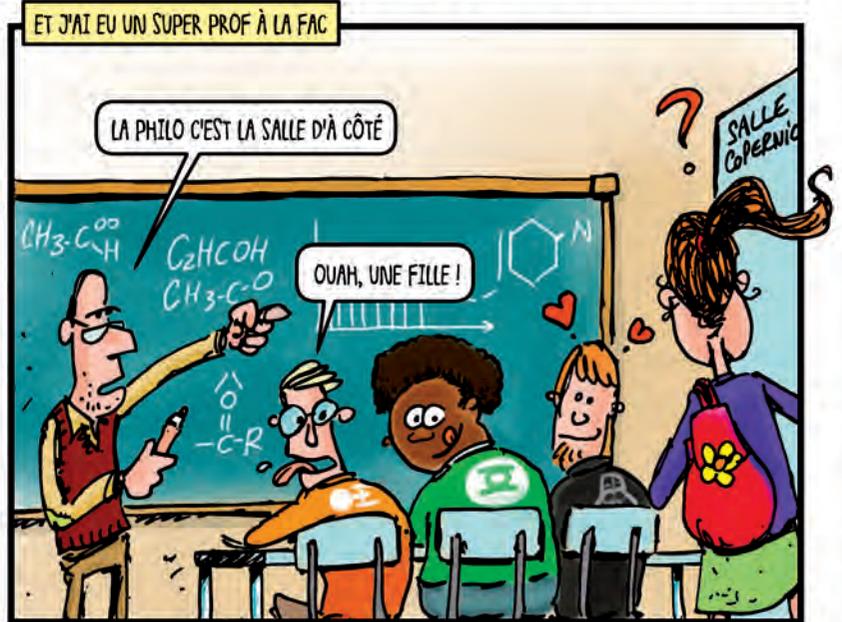
PROMOTION MACARON



BON, POUR VOTRE ÉQUIPE LES FILLES, JE PEUX EMBAUCHER 2 PERSONNES.
VOUS LES GARS, PRENEZ DES STAGIAIRES, VOUS ME CÔTEZ ASSEZ CHER COMME ÇA !



SOIS NOBEL ET T'ES TOI



CASSE-TÊTE COURTOIS



* PARLONS ANGLAIS, C'EST PLUS SIMPLE



AH ! CES JOURS DE PAÏE, QUAND TOUS NOS SALARIÉS RETROUVENT LE SOURIRE

PAS TOUS, PAS TOUS ...

CIAO, JE PARS EN VACANCES !

ÇA NE RENTRE PAS, IL ME FAUT UNE PLUS GROSSE VOITURE

UN DEUXIÈME CHÈQUE ET ÇA ME FERA UNE NOUVELLE PAIRE

J'AI REÇU UNE PRIME !

PROMOTION CANAPÉ, PFFF...

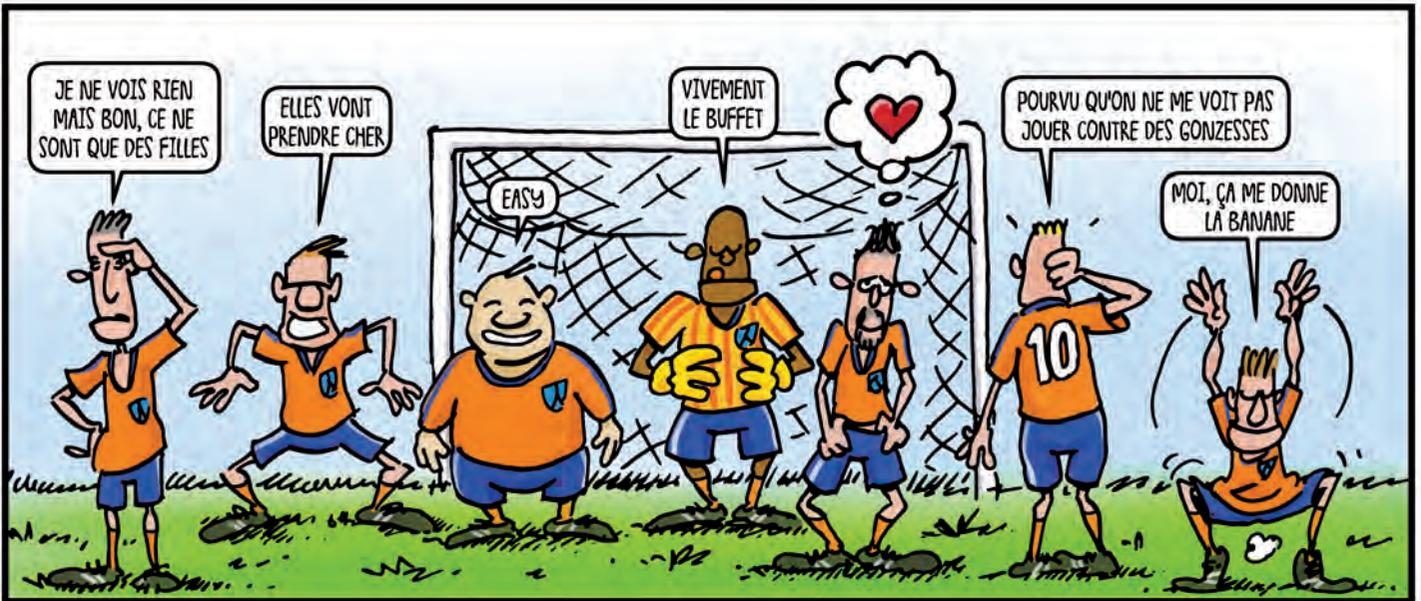
T'AS QU'UNE MOITIÉ DE CHÈQUE ?!

ENFANTS SOUVENT MALADES ...

Niche

PAPA INCOMPRIS



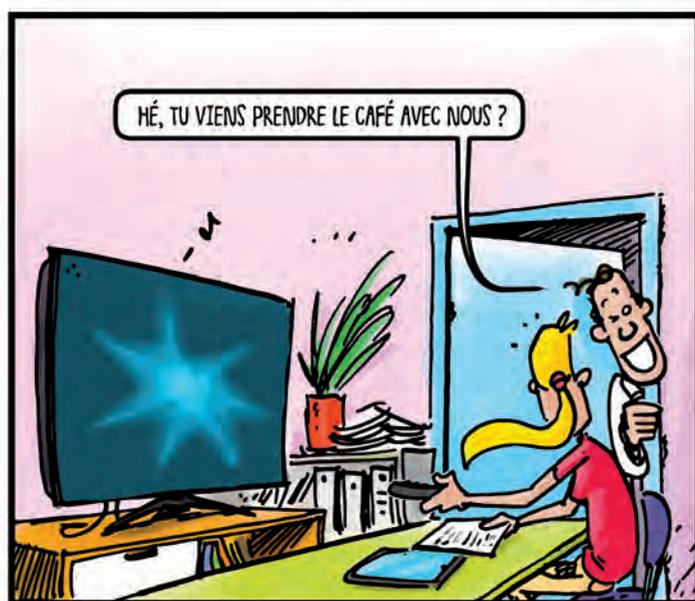


UN GOÛT AMER



J'AI DÛ GRAVIR TOUS LES ÉCHELONS
POUR ARRIVER À CE POSTE !
J'Y SUIS, J'Y RESTE !!!



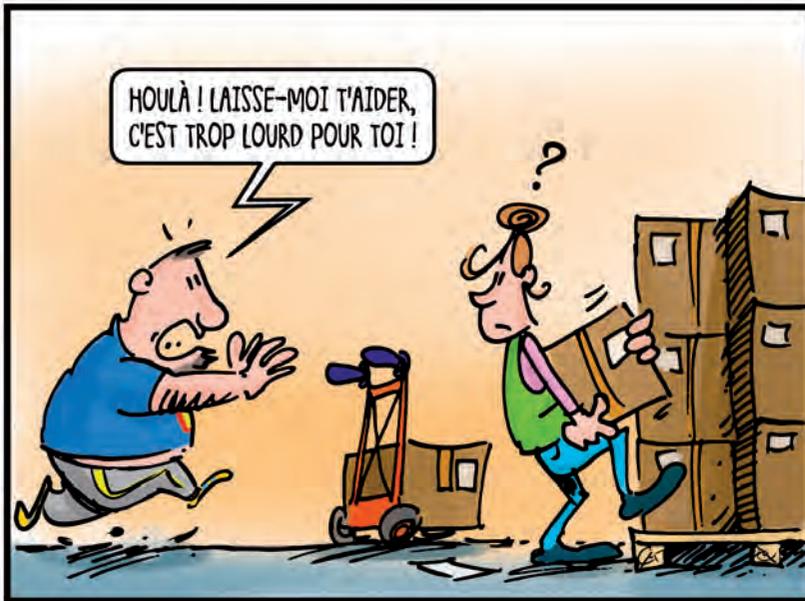


MAUVAIS EXEMPLAIRES

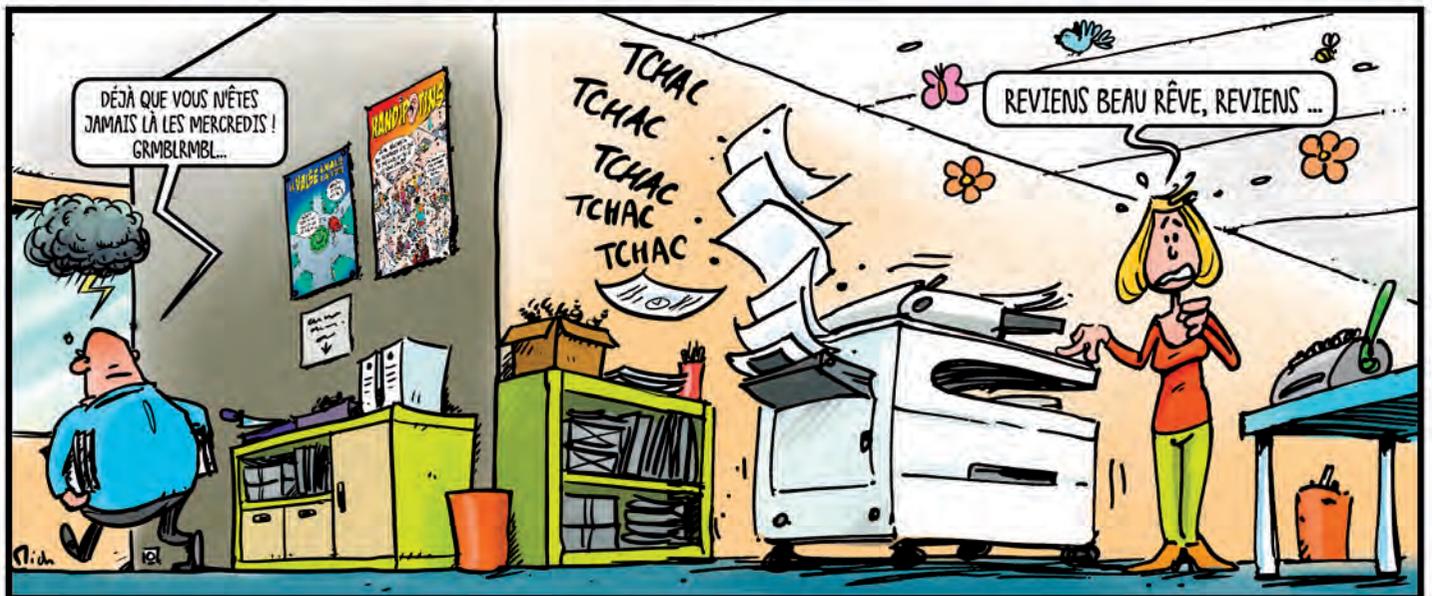
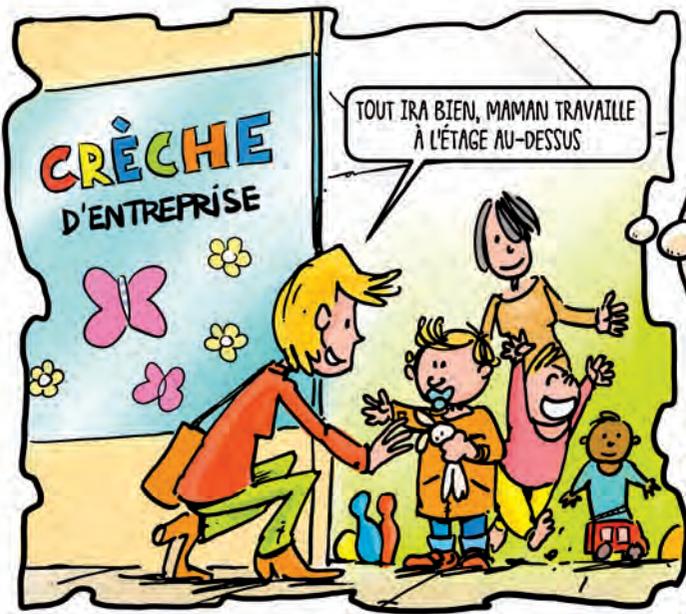




PRÊT À PORTER



JOB DE RÊVE

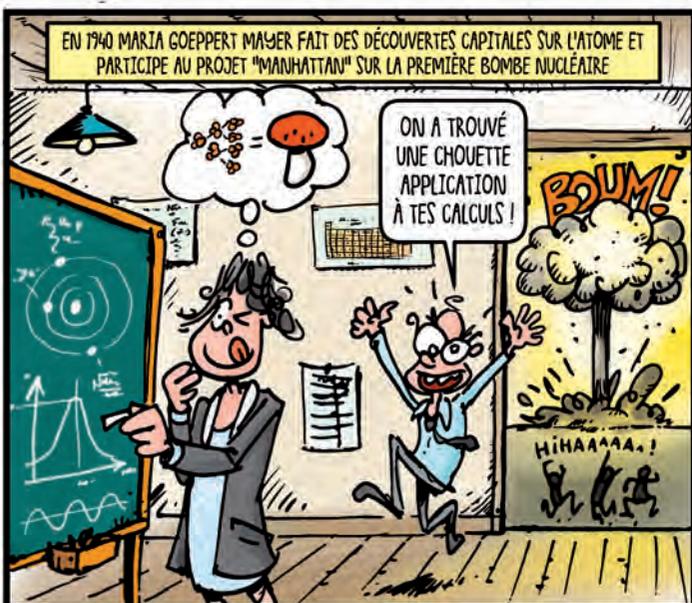


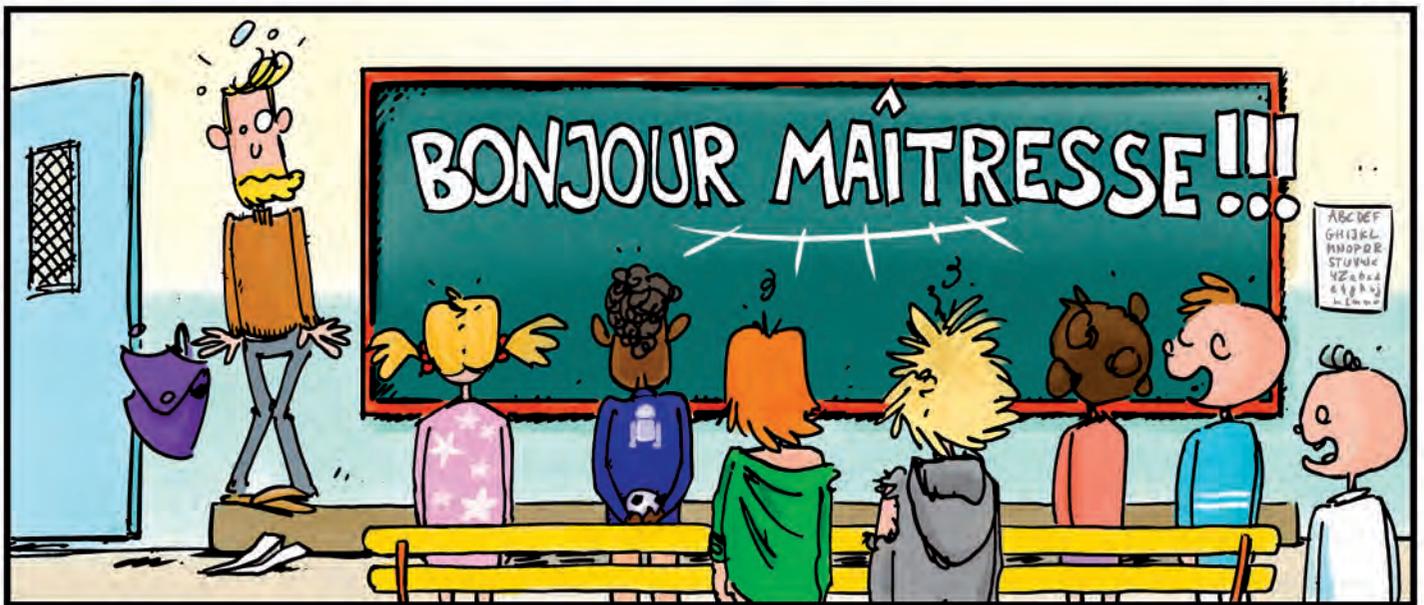
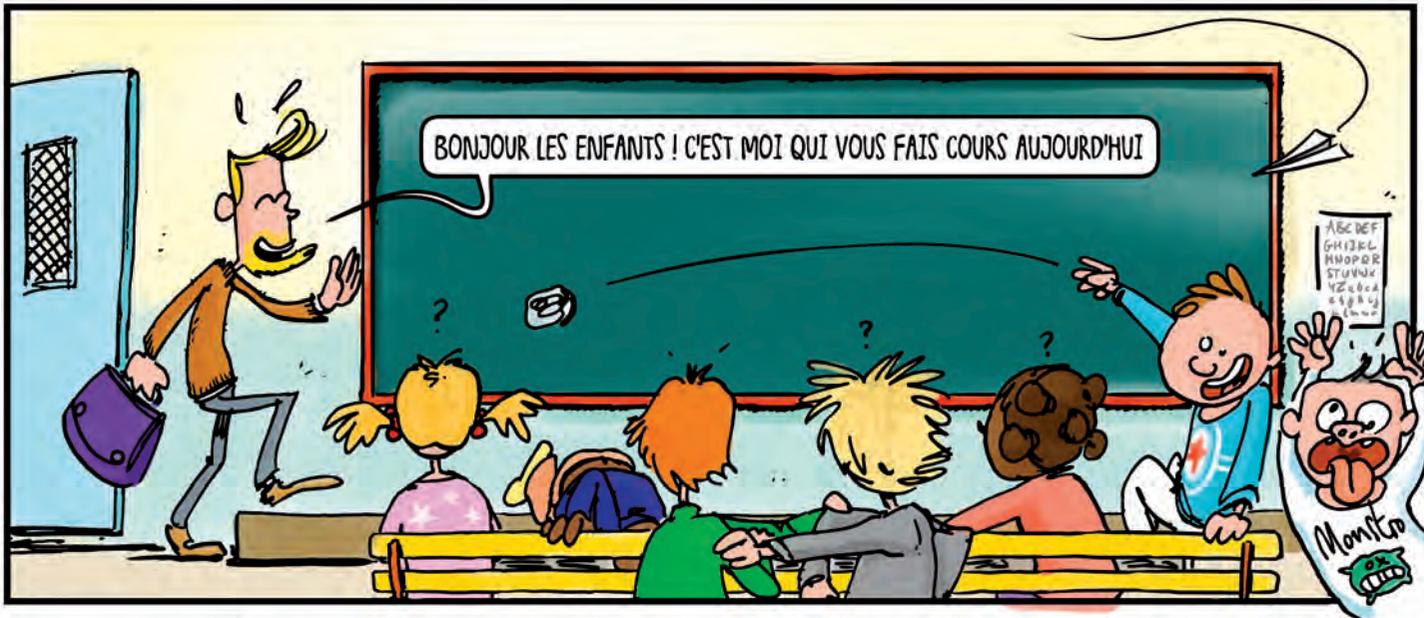
LE POIDS DES MAUX

AJOUTEZ-MOI QUELQUES GRAMMES DE SALAIRE, DE RESPECT
PUIS DE PROMOTION ET L'ÉQUILIBRE SERA RÉTABLI !



BON SCIENCE FÉMININ





PLUS TARD



TAXE INÉGALITÉ

OUI, C'EST PLUS CHER POUR LES HOMMES.
C'EST POUR COMPENSER L'INÉGALITÉ
SALARIALE CHEZ BRICOMAXICO

ARRÊTE ! MANQUERAIT PLUS QU'ILS NOUS
REFILENT AUSSI LEURS COURSES DE BRICOLAGE
POUR PAYER MOINS CHER !



Nick

COMING OUT



INGÉNIEUSE UNDERGROUND



PAS DE SOUCIS, JE DÉPOSE LE POWERPOINT AU GARAGE,
JE DONNE LE REPASSAGE À MA FILLE ET AVANT DE DÎNER LE LINGE
JE VOUS ENVOIE MA VOITURE MODIFIÉE PAR MAIL !

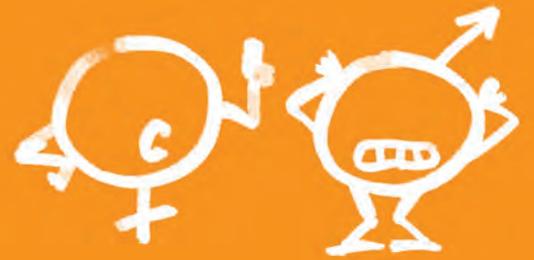
C'EST LE DOSSIER DE KÉVIN
MAIS IL AVAIT SPORT CE SOIR



Nick







À force de sensibilisation, l'égalité entre les femmes et les hommes semble progresser, mais il reste encore beaucoup à faire. La première loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes date d'il y a 45 ans.

Pourtant les écarts de rémunération dans la société s'élèvent encore à 23 % en moyenne. Une femme sur deux se dit, par ailleurs, avoir été victime de discrimination dans sa carrière du fait de son sexe. Des stéréotypes persistants imprègnent l'ensemble de la société, qui assignent encore bien souvent le genre féminin à la sphère domestique, et le genre masculin à la sphère professionnelle et politique.

Le chemin reste long à parcourir : selon une étude du Forum économique mondial (WEF) parue en 2017, l'égalité des hommes et des femmes au travail ne serait effective qu'en 2186 !

En complément des actions de sensibilisation déjà réalisées auprès des entreprises, découvrez cette fois-ci l'humour avec une BD lucide pour évoquer les droits des hommes autant que ceux des femmes. Elle pointe du doigt avec bienveillance les travers de notre société et s'envisage comme une nouvelle pierre à l'édifice de l'égalité femmes-hommes.

Une BD à partager avec vos collègues, et pourquoi pas, une manière subtile de faire passer un message à certain(e)s!

*En savoir +
akto.fr*

