



CRISE SANITAIRE : QUELS IMPACTS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

Face à un contexte d'urgence sanitaire et économique, de nombreuses entreprises ont relégué la correction des inégalités professionnelles au second rang. Tandis que les écarts de rémunération entre les sexes affichaient une évolution à la baisse encourageante depuis la mise en place de la loi Avenir Professionnel en 2018, un coup de frein en la matière a été observé en 2020. Les femmes ont également été les premières à avoir subi des conditions d'emploi dégradées durant la pandémie. Paradoxalement, les entreprises françaises ont publié au titre de 2020 leurs meilleurs résultats en matière d'Index de l'égalité professionnelle depuis sa création.

LES FEMMES ONT SUBI DES CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈREMENT DÉGRADÉES PENDANT LA CRISE SANITAIRE...

Mars 2020 : la première vague de Covid-19 frappe le pays et la mise en place de restrictions sanitaires en vue de contenir la pandémie bouleverse rapidement l'organisation du travail et les conditions de l'emploi. Les métiers dits « essentiels », particulièrement féminisés, se sont retrouvés en première ligne (personnel soignant, hôtesses de caisse, agents d'entretien...), avec des conditions de travail souvent très dégradées. Dans les secteurs permettant la mise en œuvre généralisée du télétravail, là encore les femmes se sont retrouvées en difficulté : elles ont été 1,3 fois moins nombreuses que les hommes à disposer d'un espace de télétravail isolé¹, et 83% d'entre elles auraient accordé 4h ou plus à leurs enfants par jour malgré leur journée de travail, contre 57% des hommes². Leur charge de travail s'en est trouvée doublée : 7 mères sur 10 déclarent avoir

pris en charge la supervision du travail scolaire de leur enfant durant le premier confinement, contre 3 pères sur 10, à cela s'ajoutant l'inégale répartition des tâches ménagères.

... QUAND ELLES N'ONT PAS DÛ RENONCER À L'EMPLOI

D'autres au contraire se sont vues contraintes de renoncer à travailler afin de garder leurs enfants (21% des femmes ont cessé leur activité professionnelle durant le premier confinement pour s'occuper de leurs enfants, contre 12% des hommes). Chez les travailleurs indépendants, les chiffres sont d'autant plus marquants : plus de 60% des femmes actives ont cessé toute activité professionnelle pendant le premier confinement, contre 35% des hommes. Ces comportements ont entraîné une marginalisation plus importante des femmes, avec des difficultés à entretenir leur réseau professionnel, une perte de confiance en leur avenir et une précarisation : 41% d'entre elles ont vu leurs revenus diminuer depuis le début du 1er confinement.³

¹ BCG, « Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? »
² Ministère chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes, « Chiffres clés – édition 2021 »

³ Fondation des femmes, « L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes »

UNE RÉALITÉ QUI ÉCHAPPE AUX INDICATEURS DE MESURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

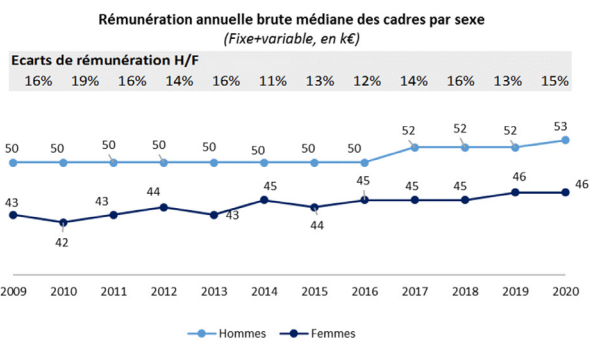
Face à cette réalité, on constate avec surprise une amélioration des indicateurs d'égalité professionnelle : avec une moyenne de 85 points au titre de 2020 contre 84 points en 2019, l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes affiche une progression d'un point malgré la crise sanitaire. Cette performance tient principalement à la progressive mise en conformité des entreprises au quatrième indicateur de l'Index de l'égalité professionnelle relatif à l'augmentation des salariées au retour de congé maternité. En 2019, plus d'un tiers des entreprises assujetties ne respectaient pas cette obligation et se voyaient sanctionnées d'un score de 0 sur cet indicateur. Elles sont encore 13% dans cette situation en 2020, mais une vigilance particulière à ce sujet devrait être apportée en 2021.⁴

L'URGENCE ÉCONOMIQUE A PROVOQUÉ UN GEL DES POLITIQUES CORRECTRICES...

Face à la priorité de maintien de l'emploi dictée par la crise sanitaire, la politique d'égalité professionnelle est apparue comme un objectif de second rang. Les enveloppes dédiées à la correction des inégalités se sont vues menacées par l'urgence économique, et certaines entreprises ont même été tentées de réallouer une part de ces fonds afin de se maintenir à flots. Les prévisions 2021 du cabinet Deloitte à cet égard restent peu encourageantes : seulement 40% des entreprises interrogées en mars avaient l'intention d'allouer une enveloppe au rattrapage des inégalités femmes-hommes⁵.

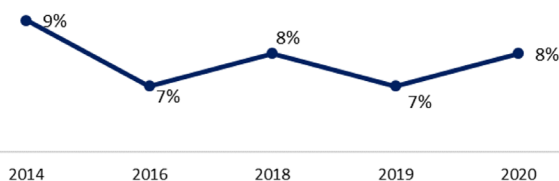
... AVEC POUR CONSÉQUENCE UN CREUSEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Une conséquence directe de cette inaction a été de constater un frein dans la progression des entreprises en matière de correction des écarts de rémunération observée depuis quelques années. Chez les cadres, les écarts de rémunération se sont élevés à 15% en faveur des hommes (lesquels affichent une rémunération médiane de 53 000€, variable compris, contre 46 000€ chez les femmes). A titre de comparaison, ces écarts s'étaient réduits à 13% en 2019⁶.



Source : APEC "Femmes cadres et crise sanitaire", 2021

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes cadres à profil identique



Source : APEC "Femmes cadres et crise sanitaire", 2021

Des résultats à considérer toutefois avec prudence, les écarts chiffrés par l'APEC oscillant entre 13 et 19% sur les 10 dernières années. Une fois les écarts de structure neutralisés, l'écart résiduel s'élève à 8% en 2020, à poste et profil équivalent, stable depuis 2015.

En revanche, l'organisme alerte sur l'impact de la crise au niveau des augmentations, qui pourrait dégrader les résultats en matière d'égalité salariale dès 2021, avec la formation d'un déséquilibre entre la part des femmes et des hommes cadres augmentés : 35% des femmes cadres ont été augmentées en 2020 contre 40% des hommes cadres. ■

éthix

Cabinet Ethix

Expert-comptable auprès des CSE

www.ethix.fr

⁴ DARES, « Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ? »
⁵ Deloitte, « Rémunérations individuelles 2021 »

⁶ APEC, « femmes cadres et crise sanitaire », 2021