

Egalité, ST et la communication : le grand enfumage

Quel est l'intérêt de ST ?

- être une entreprise la plus profitable possible, c'est-à-dire faire entrer le plus de commandes possibles et d'avoir les coûts les plus faibles possibles,
- maintenir le maximum de distribution de richesse sur le haut de la pyramide des salaires, pour que ceux qui décident soient les premiers et les mieux servis. Et parmi ceux qui décident, il n'y a presque pas de femme,
- Ripoliner rose pour avoir l'air de faire quelque chose sur un sujet qui est à la mode.

Quel est l'intérêt des femmes à ST ?

- S'assurer d'avoir le même salaire que leur collègues masculins pour le même travail (égalité de traitement),
- S'assurer qu'elles ont accès aux mêmes évolutions de carrières que leurs collègues masculins (égalité de carrière),

Clairement, les intérêts ne sont pas les mêmes. Accepter les revendications des femmes sur le salaire et la carrière reviendrait à :

- Augmenter la masse salariale de ST et donc les coûts
- Partager les postes actuellement réservés à un entre soi masculin et donc le pouvoir et les grasses rémunérations qui vont avec.

Ce qui est actuellement inacceptable par la direction très masculine. Il ne lui reste donc qu'à ripoliner rose pour sauver les meubles en espérant que ça passe, c'est-à-dire que les femmes continuent à accepter la situation le plus longtemps possible. Tant que ça passe...

Alors comment la direction fait passer le message :

- En mettant plein de femmes dans les communications (mais aussi des personnes racisées, des jeunes... bref, des personnes qu'on ne voit pas trop en vrai dans ST). Vive les bases de données de photos d'entreprise où les gens sont tous beaux, minces, bien habillés, jeunes et souriants, avec des bureaux clairs et spacieux. Un espèce d'idéal du monde du travail qui n'existe que dans la tête des communicants.
- En organisant des conférences sur le sexisme, les stéréotypes... ou sur des sujets à destination des femmes plus spécifiquement (filiale expert, reconversion...). C'est toujours mieux que rien, mais cela laisse passer le message que la domination patriarcale est un problème individuel et non collectif. A chacun de mesurer ses paroles et aux femmes de se bouger pour évoluer.
- En créant des espèces d'outils RH genre OPASI ou profil de référent, qui ont mis des années à exister et qui se révèlent être surtout des outils pour enterrer les problèmes.

Comme dans de nombreux autres domaines (comme le salaire, le temps de travail...), la marge de la direction est celle qu'on lui octroie : moins il y a de résistance, plus elle peut imposer ses règles et celles-ci sont rarement en faveur du plus grand nombre.