

Une solution pour l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes

La Suisse est l'un des pays le plus riche du monde. Et pourtant, il existe encore une différence salariale entre les sexes. D'après un article publié en août 2023 par le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)¹, les femmes gagnent en moyenne et mensuellement 1500 francs, soit 18 %, de moins que les hommes. Le métier, les formations suivies, la hiérarchie, l'âge peuvent être des facteurs expliquant cet écart de 18%. Toutefois, sur ce pourcentage, il reste une différence d'environ 8% qui n'est pas expliquée par ces variables et il peut s'agir, potentiellement, d'une discrimination salariale. D'après l'article 8 de la Constitution fédérale², la femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cependant, si l'on ne respecte pas cette loi, aucune sanction n'est prévue juridiquement. Comment faire pour défendre l'égalité salariale au sein des entreprises?

EQUAL-SALARY, un premier pas

Une solution a été créée en proposant des certifications "salaires égaux" pour les entreprises. Il existe plusieurs fondations dont l'une d'entre elles: EQUAL-SALARY³. Cette fondation à but non-lucratif existe depuis 2010 et sa création a été soutenue par la Confédération. Sa procédure de certification a été développée en collaboration avec l'Université de Genève. Ce qui la démarque des autres certifications est que cette fondation enquête sur l'égalité salariale en analysant les données des salaires, puis vérifie également l'égalité des chances en se rendant directement dans les entreprises pour effectuer un audit de l'engagement de la direction, des pratiques et politiques RH ainsi que de la perception par le personnel de la politique salariale de l'entreprise. Ces audits sont réalisés par des partenaires d'envergure mondiale tel que PwC. La fondation établit un certificat reconnu mondialement et valable durant 3 ans.

Dans un premier temps, l'entreprise contacte la fondation EQUAL-SALARY en indiquant son souhait d'obtenir une certification d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Une fois que l'entreprise a transmis ses données salariales, les entreprises d'audit les analysent. Puis, les auditeurs-trices contrôlent les processus RH, questionnent les collaborateurs-trices au sujet de leur situation au sein de l'entreprise. En résumé, ils vérifient l'égalité salariale et l'égalité des chances.

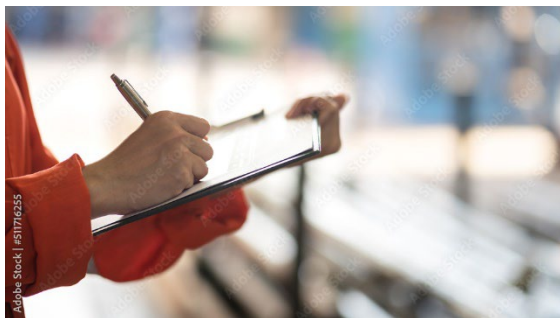
Afin que l'entreprise soit certifiée, elle doit répondre à certains critères. Les auditeurs-trices vont également émettre certaines recommandations afin que l'entreprise continue de s'améliorer. Une fois certifiée,

Mise en place de la certification

La mise en place de la certification EQUAL-SALARY comporte plusieurs étapes et dure environ six mois.

Une solution pour l'égalité des salaires entre les genres

l'entreprise fera l'objet d'un audit de surveillance chaque année durant trois ans.



⁴Image représentant un audit en entreprise.
Source: Adobe Stock.

Les entreprises motivées par leurs valeurs

Depuis plusieurs années, selon Aurélien Joly, responsable de la communication et recherches de fonds de EQUAL-SALARY, les entreprises intègrent dans leurs valeurs la notion du salaire égal. Cela représente le principal levier de motivation pour faire cette certification.

Au-delà des valeurs, ce qui pousse les entreprises à être certifiées sont l'augmentation de la confiance des collaborateurs-trices, ainsi que l'amélioration de l'image de l'entreprise pour la rendre plus attractive lors de la recherche de nouveaux talents.



⁵Image représentant un entretien de recrutement pour de nouveau talent.
Source: Pexels.

Des freins pour la certification

Bien que cette démarche apporte de nombreux avantages, il existe quelques désavantages que l'entreprise doit prendre en compte. Premièrement, les coûts de la certification sont importants. En effet, selon la taille de l'entreprise, les frais moyens sont compris entre 20'000 et 30'000 CHF.

Deuxièmement, pour une entreprise d'environ cinquante employés comme la société des Forces Électriques de la Goule, et selon son directeur Cédric Zbinden, "cela peut être compliqué de comparer les salaires dans une entreprise dans laquelle nous avons beaucoup de métiers différents. De plus et, dans notre cas, nous sommes dans une période de pénurie de personnel. Ainsi, lors d'engagements, nous ne pouvons trouver du personnel qui corresponde exactement aux profils recherchés. Alors, dans une telle situation, il est particulièrement sensible d'évaluer les salaires entre les personnes que nous avons engagées."

Une alternative gratuite

La Confédération met à disposition un outil d'analyse gratuit, scientifiquement reconnu, nommé Logib⁶. Il permet d'effectuer des analyses de l'égalité salariale au niveau de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise vérifie si elle respecte bien l'égalité. Cela lui permet d'établir un premier diagnostic et de possibles améliorations.

Les salaires égaux, un futur pour l'Europe

En septembre 2015, les Etats membres de l'ONU ont convenu de 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) à atteindre jusqu'en 2030⁷. Parmi ceux-ci, figure l'objectif 5 à propos de l'égalité des sexes. En résumé, il vise à encourager l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, aussi bien salariale, politique, social et familiale.

Une solution pour l'égalité des salaires entre les genres

Il y a également les nouvelles règles sur la transparence des rémunérations adoptées par le Conseil de l'Union européenne en avril 2023. Plus d'informations sont consultables via le lien suivant: <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>



⁸Collaboration équitable entre les genres. Photo prise par Jimmy, le 16 décembre 2024.

Un pas de plus pour l'égalité salariale

Bien que le principe de l'égalité salariale entre les sexes soit inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981, on observe toujours d'importants écarts salariaux inexplicables, présents en Suisse et également dans le monde entier. Le fait qu'il n'y ait pas de sanctions juridiques n'encourage pas les entreprises à initier une telle démarche. De plus, il reste difficile d'établir une comparaison de salaires entre les femmes et les hommes. Toutefois, depuis quelques années, certaines entreprises agissent pour lutter contre la différence salariale.

L'émergence d'acteurs comme EQUAL-SALARY offrent désormais une solution concrète et structurée aux entreprises motivées à lutter contre cette problématique.

Écrit par Jimmy et Marie.

Bibliographie:

Image :

⁴Image représentant un entretien de recrutement à la recherche de nouveau talent. Source: Pexels, <https://www.pexels.com/fr-fr/chercher/entretien%20d'embauche/>

⁵Image représentant un audit. Source: Adobe Stock, audit.

⁸Photo prise par Jimmy, le 16 décembre 2024.

Sites internet :

¹Égalité salariale, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, publié le 22 août 2023. <https://www.ebg.admin.ch/fr/egalite-salariale>

²Fedlex, la plateforme de publication du droit fédéral. Art. 8. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr#art_8

³EQUAL SALARY. <https://www.equalsalary.org/fr/>

⁶Analyser l'égalité salariale avec Logib, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, publié le 23 août 2023. <https://www.ebg.admin.ch/fr/analyser-legalite-salariale-avec-logib>

Une solution pour l'égalité des salaires entre les genres

⁷Agenda 2030 pour le développement durable.

<https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html>

Interviews :

Le jeudi 7 novembre : Aurélien Joly (Responsable de la communication et recherches de fonds – EQUAL SALARY)

Le dimanche 1^{er} décembre : Cédric Zbinden (Directeur – Société des Forces Electrique de la Goule)

Le mercredi 10 décembre : Julie Lüthi (HR Business Partner – Cendres+Métaux SA)