

ÉGALITÉ SALARIALE Un salaire égal pour un travail de valeur égale? Dans les faits, les femmes gagnent en moyenne 18,4% de moins que les hommes⁽¹⁾. Ecart salarial = 1/2 million en moins

Ce montant est un exemple de calcul qui donne un éclairage sur l'impact au niveau individuel. Il s'agit de l'histoire d'Anne et de Pierre, tous deux âgés de 20 ans et qui viennent d'obtenir leur diplôme d'employé(e) de commerce. Anne a trouvé un emploi de back-office au sein d'une compagnie d'assurance reconnue avec un salaire de départ de 4145 francs. Quant à Pierre, il a débuté sa carrière dans le département comptable d'une importante banque avec un salaire de 5112 francs. En fin de carrière, l'écart accumulé se monte à 522 000 francs⁽²⁾.

Le 7 mars prochain, à l'occasion de l'Equal Pay Day, des sacs rouges marqueront les rues de leur présence: rouge comme la couleur du manque financier qui grève le revenu des femmes et de leurs familles. Les différents acteurs du monde du travail portent une responsabilité partagée: responsabilité individuelle, de l'entreprise et de l'Etat. Quelle est la marge de manœuvre de chacun dans le champ d'action qui lui est propre?

Responsabilité politique

En 2009, la Confédération et

les organisations faitières d'employeurs et d'employés ont lancé le Dialogue sur l'égalité des salaires. Les entreprises participantes acceptaient sur une base volontaire de vérifier l'égalité de leur politique salariale et s'engageaient à remédier aux éventuelles inégalités constatées. Le projet se termine ce mois par un constat de semi-échec: seules 44 entreprises et institutions y ont pris part en cinq ans.

Quelle suite maintenant? L'Office fédéral de la justice et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ont commandé une étude, livrée en octobre dernier, qui analyse divers instruments étatiques de contrôle et leur possible mise en application dans le champ de l'égalité salariale. L'incitation seule n'étant que faiblement fonctionnée, un contrôle accru de la part des autorités au niveau du secteur privé est envisagé.

Responsabilité économique

Les entreprises ont leur part de responsabilité. Quelques entreprises ont opté pour des systèmes salariaux qui rémunèrent selon la fonction, définie selon des critères d'exigences



Rouge comme la couleur du manque financier qui grève le revenu des femmes. KEYSTONE

que, d'entreprise et de société. Chacun a son rôle à jouer pour faire avancer l'égalité des chances entre hommes et femmes. ◉

1) Egalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs, OFS, 2010.

2) Exemple développé par le Bureau BASS sur mandat du Bureau de l'égalité du canton de Zurich, 2010. Sources utilisées: salariatum.ch et www.gleichstellungsgesetz.ch.

POUR LES EMPLOYÉ(E)S:

– Calculateur de salaire: www.salariatum.ch

POUR LES ENTREPRISES:

– Logiciel d'autocontrôle d'égalité salariale: www.logib.ch
– www.equalsalary.org/fr
– Manuel PME «Travail et famille», Seco, 2007

Responsabilité individuelle

Les entreprises ont une responsabilité, les individus aussi: que ce soit au niveau individuel, femmes et hommes, ou au niveau du couple. L'impact, à court et à long terme, de chaque choix doit être pesé, qu'il s'agisse de formation de base, de formation continue, de choix de poste, de négociation salariale, d'évolution de carrière. L'écart salarial reflète une culture – politi-

branchée économique...), mais qui discriminent de fait les femmes. Ces dernières sont en effet surreprésentées dans les branches économiques aux salaires plus bas et elles interrompent ou diminuent souvent leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants, péjorant ainsi leurs années de service, leur accès à la formation continue et ainsi leur développement professionnel et l'accès à des postes à responsabilité.

Au-delà de la discrimination salariale, les entreprises doivent s'engager pour une réelle égalité des chances entre hommes et femmes sur le terrain professionnel. Pourquoi? Les deux tiers de l'écart salarial relèvent de facteurs objectifs (années de service, niveau de formation, niveau d'exigences,

CHRISTELLE MAIER
RESPONSABLE DE SERVICE

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
PROFESSIONNEL
FEMME ET TRAVAIL

WWW.CAP-PRO.CH

