

**equal
pay**

day , -

**Journée pour l'égalité
salariale entre hommes
et femmes**

11 mars 2010



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Les femmes gagnent 19,3% de moins que les hommes. En effet, pour percevoir le même salaire annuel que leurs collègues masculins au 31 décembre 2009, elles doivent travailler jusqu'au 11 mars 2010.

D'après l'enquête sur la structure des salaires menée en 2008, les femmes gagnent en Suisse **19,3% de moins** que leurs homologues masculins. C'est une **dégradation de la situation** de 0,4% en comparaison avec l'année 2006.

Les femmes gagnent moins non pas parce qu'elles sont moins performantes, mais parce qu'elles sont **moins bien payées** pour un travail égal. Plus une femme occupe une position **élevée** dans la **hiérarchie**, plus l'écart salarial est **marqué**.

La différence de salaire est injuste et **contrevient à la loi sur l'égalité** et, par conséquent, à la Constitution fédérale.

C'est pourquoi l'**Equal Pay Day**, la journée d'action pour l'égalité salariale entre homme et femmes, a été instaurée.

L'Equal Pay Day est organisé à l'initiative du **Business and Professional Women (BPW) Switzerland**.

Le symbole de l'Equal Pay Day est un sac rouge symbolisant le manque à gagner que les femmes ont dans leur porte-monnaie.

**equal
pay
day, -**

L'Equal Pay Day est une initiative du BPW Switzerland qui se déroule dans toute la Suisse.

En 2010, les thèmes de la négociation salariale et des honoraires seront au cœur des débats, afin d'exiger ce qui nous revient de droit.

Informations sur:

www.bpw.ch et

www.equalpayday.ch

Une belle somme d'argent!

Si la différence de salaire est calculée sur l'ensemble de la carrière, cela représente une belle somme d'argent – un montant qui peut rapidement atteindre un demi-million de francs. Dans les exemples suivants, la différence de salaire nette a été calculée. Si l'on y ajoutait les intérêts et intérêts composés ainsi que les cotisations manquantes à la caisse de pensions, ces chiffres seraient encore bien plus élevés.

Exemple 1: Anna et Peter

Tous deux âgés de 20 ans, ils ont obtenu leur diplôme d'employé de commerce. Anna trouve un emploi de backoffice dans une compagnie d'assurances réputée avec un salaire de départ de 4'145 francs. Peter est engagé dans le service de comptabilité d'une grande banque avec un salaire de base de 5'112 francs. En fin de carrière, la différence salariale de 19% équivaut à 522'000 francs.

Les principales sources des calculs effectués dans les exemples sont:

- Salarium (calculateur de salaires de l'Office fédéral de la statistique): www.bfs.admin.ch (Travail / Salaires / Salarium)
- Banque de données «Entscheide nach Gleichstellungsgesetz»: www.gleichstellungsgesetz.ch (en allemand)



Tous les exemples de calculs de salaires proviennent d'une étude réalisée par le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, mandaté par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) du canton de Zurich.
www.buerobass.ch www.gleichstellung.zh.ch

Différence salariale: pourquoi?

Extrait d'une interview de Silvia Strub, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne.

Les différences salariales existent déjà en début de carrière. Quelles sont les raisons de cette situation?

Silvia Strub: Des différences salariales de l'ordre de 10% à 20% peuvent déjà apparaître en début de carrière malgré des qualifications égales. Un coup d'œil dans les offres d'emploi suffit pour constater que les postes d'employé de commerce qui s'adressent directement («employée réception clients») ou indirectement (emplois à temps partiel) aux femmes sont souvent des fonctions (d'assistantes) administratives ou des jobs d'employée polyvalente. Des emplois jugés peu exigeants, n'offrant guère de possibilités de formation continue ou de promotion et, en conséquence, ces emplois sont mal rémunérés.

Dans votre étude «Analyse comparative des salaires féminins et masculins sur la base de l'Enquête suisse sur les salaires de 1998 à 2006», les co-auteurs et vous-même avez constaté qu'environ 60% de la différence salariale entre les femmes et les hommes travaillant dans l'économie privée peut s'expliquer. Alors comment ces différences s'expliquent-elles?

Silvia Strub: Les femmes gagnent moins parce qu'elles sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et aux postes de cadre et parce qu'elles travaillent plutôt dans les branches où les salaires sont bas. Elles gagnent moins parce qu'elles manquent encore de qualifications, exercent des activités moins bien rémunérées, disposent de moins d'expérience spécifique à l'entreprise et travaillent plus à temps partiel que les hommes.

Exemple 2: conséquences sur la rente vieillesse et la retraite

Les écarts de salaire et le travail à temps partiel se répercutent sur le revenu à l'âge de la retraite. Alors que seulement 15% des hommes doivent survivre avec une rente AVS, 48% des femmes ne disposent pas de prévoyance professionnelle.

Exemple 3: Sonja et Urs

Tous deux sont ingénieurs en informatique, diplômés de l'ETH (Ecole polytechnique fédérale de Zurich), et ont commencé, il y a trois ans, comme assistants de projet dans deux grandes sociétés IT en Suisse alémanique; salaires de base: Sonja 6'539 francs, Urs 7'396 francs. Au bout d'un an, Urs a été promu responsable de projet et, deux ans plus tard, est devenu directeur de projet. Suite à la naissance de leur fille, Sonja a dû réduire son temps de travail à 50% au bout d'un an. Pour devenir responsable de projet, la firme exige que le collaborateur travaille à 100%. L'écart salarial initial de 12% a augmenté avec les promotions d'Urs, passant à 17% avec la première et ensuite à 27% avec la seconde. Sur l'ensemble de leur carrière, la différence se chiffre à 1,2 million de francs pour un salaire à 100%.

Un 40% de différence salariale est discriminatoire. Pourquoi cette discrimination?

Silvia Strub: Une grande partie de l'inégalité salariale non explicable et discriminatoire s'observe au niveau du «salaire de base» des salariés sans expérience, sans qualifications, etc., indépendamment d'autres facteurs. Ce phénomène concerne toutes les femmes. D'autres écarts de salaires inexpliqués sont liés à l'âge et à l'état civil: les femmes plus âgées et mariées gagnent moins.



Quels facteurs salariaux puis-je personnellement influencer à l'exception du congé maternité, qui ne peut être sous-traité?

Silvia Strub: La maternité ne peut être sous-traitée, certes, mais la prise en charge des enfants et des proches nécessitant des soins peut être partagée. Les exemples de la Suède et de l'Allemagne montrent que cela ne se passe pas toujours de manière volontaire: les dispositions du congé parental d'éducation qui prévoit qu'une partie du congé tombe si les deux parents ne peuvent en bénéficier, fonctionnent selon le principe de la récompense et ont un effet secondaire: les hommes et les employés sont sensibilisés s'ils ont vécu personnellement ces limitations.

Les femmes travaillent souvent dans des branches/professions dans lesquelles les salaires ont tendance à être plus bas. Est-ce dû en premier lieu à une rémunération peu élevée ou au fait que ce sont surtout les femmes qui sont actives dans ces domaines?

Silvia Strub: Les deux! Les représentations traditionnelles du rôle de l'homme en tant que pilier économique de la famille et de la femme qui ne gagne pas ou peu d'argent sont ici subjacentes. Les emplois à temps partiel sont surtout proposés dans des branches ou des professions mal rémunérées, occupées en majorité par les femmes. Au contraire, beaucoup de professions et positions supérieures bien payées étaient, jusqu'à il y a quelques années, explicitement réservées aux hommes ou peut-être le sont-elles (implicitement) aujourd'hui encore.

L'intégralité de l'interview de Silvia Strub est disponible sur www.equalpayday.ch

Exemple 4: professions non équivalentes

Encore récemment, dans le canton de Zurich, la rémunération des infirmières était d'une à deux classes inférieure à celle des policiers. La différence pouvait atteindre jusqu'à 1'000 francs par mois. Grâce au succès remporté par son association professionnelle qui a mené une lutte salariale efficace, une jeune infirmière zurichoise pourra percevoir un demi-million de francs de plus au cours de sa carrière.

Exemple 5: discrimination salariale par rapport à un prédécesseur/successeur

Une comptable au bénéfice de longues années d'expérience a constaté qu'elle gagnait 1'000 francs de moins par mois que son prédécesseur, moins qualifié mais plus âgé qu'elle. Le Tribunal du travail a estimé que les quatre cinquièmes de cette différence salariale était discriminatoire et a ordonné à la société de lui verser les paiements des arriérés correspondants. La société a donc dû payer à la comptable une compensation de 10'000 francs par année écoulée depuis l'obtention de son certificat fédéral de capacité.

Ce que les femmes peuvent faire:

- S'informer sur les salaires de l'entreprise et de la branche avant un entretien d'embauche.
- Exiger des prétentions salariales assez élevées lors de l'entretien d'embauche.
- Echanger des informations sur les salaires avec leurs collègues de travail; le cas échéant se regrouper avec leurs collègues pour exiger la transparence des salaires et, en cas de suspicion d'inégalité de traitement, proposer des mesures telles que des analyses statistiques des salaires, des évaluations des postes de travail, etc.
- Manifester clairement leur intérêt pour la prise en charge de tâches à responsabilité et saisir les promotions et offres de la part de l'employeuse ou de l'employeur.
- Dans le cas où une promotion au sein de l'entreprise ne serait pas possible, rechercher une meilleure place - à l'instar de leurs collègues masculins.



S'engager pour l'égalité salariale

Le principe constitutionnel de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas encore acquis. En Suisse, les salaires des femmes sont, en moyenne, encore environ 25% plus bas que ceux des hommes. Ces différences salariales constituent d'importants obstacles pour atteindre l'égalité de l'homme et de la femme dans la vie professionnelle. La situation évolue lentement dans la bonne direction. Toutefois, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ne continueront à se réduire que si tout le monde, aussi bien l'Etat que les entreprises, les responsables de personnels que les supérieurs, les employés que leurs syndicats, ainsi que les associations de femmes et professionnelles, continuent à se mobiliser pour cette cause et appliquent activement les mesures qui s'imposent.

Kathrin Arioli

*Directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes
du canton de Zurich*

**Pour de plus amples
informations:**
www.equalpayday.ch

Contact Suisse romande

Christine Magistretti
Coordinatrice Equal Pay Day
BPW Club Lausanne
cmagistretti@ifpd.org
Téléphone: 079 310 44 84

Contact

Sabine Schmelzer
Présidente centrale
BPW Switzerland
sabine.schmelzer@bpw.ch
Téléphone: 062 534 79 11

Business and Professional Women

Bureau central
BPW Switzerland
sekretariat@bpw.ch
Téléphone: 044 948 23 20
www.bpw.ch

Equal Pay Day
avec le soutien de:

