



**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women



## Le BPW Switzerland annonce l'Equal Pay Day 2009

**Le 10 mars 2009, c'est d'égalité de salaire  
entre hommes et femmes dont il sera question.**

**Le 10 mars 2009, l'Equal Pay Day aura lieu pour la première fois en Suisse. Cette journée d'action pour la promotion de l'égalité de salaire entre hommes et femmes est organisée par le Business and Professional Women (BPW) Switzerland, l'association la plus importante au monde – et en Suisse – de femmes actives occupant des postes à responsabilité. D'autres associations, notamment alliance F (association faïtière des organisations féminines suisses) ainsi que l'Union syndicale suisse USS s'engagent aux côtés du BPW pour cette journée d'action nationale.**

Aujourd'hui encore, le salaire des femmes est en moyenne de 19 pour cent inférieur à celui des hommes. La date de l'Equal Pay Day correspond au nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler à la fin d'une année pour atteindre le même salaire annuel que ses collègues masculins. La différence de salaire est injuste et contrevient à la loi sur l'égalité. D'après l'enquête sur la structure des salaires menée en 2006 par l'Office fédéral de la statistique, les femmes, avec un salaire mensuel de 4926 francs gagnent 18,9 pour cent de moins (valeur centrale, moyenne) que leurs collègues masculins (6076 francs).

### Conséquences de l'inégalité des salaires

Selon l'Association suisse des cadres, les femmes cadres gagnent même jusqu'à 30 pour cent de moins que les hommes ayant le même niveau professionnel. Des écarts importants existent par ailleurs entre les secteurs secondaires et tertiaires. Dans l'industrie, les écarts dans les couches salariales supérieures ne sont que légèrement plus élevés que ceux constatés dans les couches inférieures. Dans la plupart des branches du secteur secondaire, les écarts salariaux entre hommes et femmes sont même relativement réduits, et ce sont avant tout les femmes disposant des salaires les plus bas qui sont touchées.

Dans le secteur des services par contre, on observe une augmentation importante des écarts. Dans ce secteur, la discrimination touche en effet plus fortement les femmes ayant un niveau de salaire élevé. Plus les salaires sont hauts et plus l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse. Une situation qui doit partiellement être imputée à ce « plafond de verre » qui semble limiter l'accès des femmes aux positions supérieures mais qui est également due au fait que ce sont avant tout les hommes ayant une position de cadre qui bénéficient des paiements spéciaux de plus en plus souvent attribués ces dernières années (parts du salaire dépendantes des résultats tels que bonus, primes, etc.)

### Calcul des écarts de salaire

Il existe différentes méthodes de calcul des écarts de salaire. L'étude menée par le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS prend en compte les écarts observés dans les salaires moyens et en tire les conclusions suivantes : les écarts de salaire dans le secteur privé sont de près de 24 pour cent. Des différences sensibles existent cependant entre les différentes branches. C'est dans le domaine social et de la santé privé que la discrimination

**alliance F**

Bund Schweizerischer Frauenorganisationen  
Alliance de sociétés féminines suisses  
Alleanza delle società femminili svizzere

**SGBIUSS**  
www.sgb.ch | www.uas.ch  
Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
Unione sindacale svizzera  
Unione sindacale svizzera

**WIRTSCHAFTSFRAUEN SCHWEIZ**  
SWISS BUSINESS WOMEN



Schweizer  
Kader  
Organisation

Netzwerk für Kader und alle, die es werden wollen

salariale est la moins élevée (4,1 pour cent). Et c'est dans l'industrie du textile et du cuir (17,2 pour cent) que l'écart le plus important a été noté.

Offrir des salaires moins élevés aux femmes est économiquement absurde : les familles disposent de moyens réduits, l'Etat en retire moins d'impôts et les pensions des femmes sont réduites.

### **Tous ensemble vers le même objectif**

« Avec les actions qui seront menées lors de l'Equal Pay Day, nous ne désirons pas uniquement attirer l'attention sur un état de fait mais avant tout faire bouger les choses » explique Sabine Schmelzer, Présidente du BPW Switzerland. Il s'agit de développer des formations à la négociation salariale, spécialement à l'intention des femmes, et de mener des entretiens ciblés pour arriver à une politique égalitaire des salaires. Mais il faut également et avant tout être actifs dans les domaines de la politique et de l'économie. Le BPW souhaite collaborer avec des organisations féminines, des associations professionnelles, des organisations syndicales et des instituts de recherche afin que des solutions soient trouvées. « Les écarts salariaux ne pourront être éliminés que lorsque l'ensemble des parties concernées auront pris conscience que les discriminations salariales sont aberrantes. » souligne Sabine Schmelzer.

Les échanges intensifs menés aussi bien avec des chercheuses qu'avec des femmes directement concernées et des responsables des ressources humaines ont montré que les discriminations résultaient le plus souvent de structures discriminatoires non volontaires et de représentations inconscientes des rôles. C'est pourquoi, pour l'Equal Pay Day 2009, le BPW appelle à une mobilisation de l'ensemble des forces impliquées. « Il ne sert à rien de se rejeter mutuellement la faute. Ce qu'il faut avant tout, c'est parler et agir ensemble. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible, étape après étape, d'effacer les discriminations salariales entre hommes et femmes, nuisibles non seulement socialement mais également économiquement » déclare Sabine Schmelzer.

### **Un sac à main rouge**

Cette journée d'action, lancée pour la première fois par le BPW USA a été introduite en Europe par le BPW Germany. Le symbole de l'Equal Pay Day est le sac à main rouge que les femmes portent ce jour-là et qui illustre le fait que ces dernières disposent de moins d'argent dans leur portefeuille que leurs collègues masculins. En 2009, l'Equal Pay Day sera organisé en Allemagne, Autriche, Belgique, Suisse ainsi qu'aux Etats-Unis, à une date à chaque fois différente, en fonction de la discrimination salariale existante dans le pays concerné. La date de cette manifestation sera redéfinie chaque année, sur la base des données statistiques relatives aux discriminations salariales entre hommes et femmes. L'objectif est qu'avec le temps la date de la journée d'action se rapproche toujours plus de la fin de l'année précédente. Comme le souligne Sabine Schmelzer, « l'Equal Pay Day deviendra inutile lorsque la date correspondra au 31 décembre de l'année précédente ».

Pour tout complément d'informations : [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch)

**BPW Switzerland**, Sabine Schmelzer, Présidente, 062 534 79 11, [sabine.schmelzer@bpw.ch](mailto:sabine.schmelzer@bpw.ch)  
Porte-parole pour la Suisse romande : **Christine Magistretti**, Présidente du BPW Lausanne, 079 310 44 84, [cmagistretti@ifpd.org](mailto:cmagistretti@ifpd.org)

**alliance F**, Rosmarie Zapfl, Présidente, 044 821 04 18, [zapfl@bluewin.ch](mailto:zapfl@bluewin.ch)

**Union syndicale suisse USS**, Christina Werder, secrétaire centrale, 079 341 90 01, [christina.werder@sqb.ch](mailto:christina.werder@sqb.ch)

### **A Genève :**

« Egalité des salaires : comment y parvenir dans votre entreprise ? », First Rezonance, mardi 10 mars, Fédération des entreprises romandes, rue de St-Jean 98, Genève, 17h. [www.rezonance.ch](http://www.rezonance.ch)