

# ACTEURS

## Non, il n'y a pas d'inégalité salariale dans mon entreprise!

MURIELLE MADRONA

EDGAR BRANDT ADVISORY SA

Lorsqu'on demande à une/un directrice/teur de société si les employés dans leur entreprise sont équitablement payés, 77% d'entre eux estiment que oui, et s'étonnent, voire s'offensent de la question!

Pourtant, cela ressemble à un déni: en effet, les statistiques et diverses études montrent le contraire. Selon l'étude effectuée par OFS en 2014, les femmes sont payées 18,1% moins que les hommes en moyenne, secteurs public et privé confondus. 40% de cette différence reste inexplicée par les critères objectifs tels que les niveaux de formation et de qualification, la position professionnelle ou les années de service. Cette différence représente une

perte de gain mensuelle moyenne de 597 francs suisses pour une femme, soit environ 7000 francs suisses par année! D'où viennent ces réticences à se poser la question si l'on est un employeur véritablement soucieux d'équité?

### Un écart dès l'entrée dans l'entreprise

Les employeurs ont l'impression de ne pas se préoccuper du genre de leurs collaborateurs et de donner les mêmes opportunités à tous. Malheureusement, le fait de ne pas se soucier des différences entre hommes et femmes conduit involontairement à une discrimination salariale. En effet, il est reconnu que les femmes ont plus de mal à négocier un salaire lors de l'entretien d'embauche ou lorsqu'elles

demandent une augmentation, ce qui peut ainsi créer un écart dès l'entrée dans l'entreprise, qui se creuse ensuite au fil des promotions: «seules sont promues les femmes dont les compétences sont très supérieures à la moyenne»\*

### Tendance au libéralisme

Les employeurs sont de bonne foi lorsqu'ils estiment ne pas être discriminants, et en général les employés (y compris les employées!) ont le même sentiment. Tous ont l'impression que la nature fait bien les choses, ce qui est renforcé en Suisse par

une tendance profonde au libéralisme: les débats au Parlement lors des discussions sur l'égalité salariale arguaient que trop d'éléments pouvaient expliquer

IL EST RECONNU  
QUE LES FEMMES ONT  
PLUS DE MAL À NÉGOCIER  
UN SALAIRE LORS DE  
L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE  
OU LORSQU'ELLES  
DEMANDENT  
UNE AUGMENTATION.

un écart salarial pour pouvoir avoir la certitude d'une discrimination liée au genre. Pourtant, il existe une solution scientifique qui permet de

comparer les salaires des employés pour des travaux égaux ou de valeur égale. Le Bureau Fédéral de l'Égalité a développé un modèle mathématique fiable d'un point de vue statistique pour identifier les différences de sa-

laires dues au genre. Ce modèle a, du reste, été repris dans d'autres pays, où il est même utilisé comme outil pour sanctionner la non-conformité des entreprises par des amendes.

### Politique salariale

En conclusion, plutôt que de présumer que l'on respecte les règles et l'égalité entre les genres, il vaut mieux se poser la question, évaluer sa politique salariale et avoir une bonne surprise plutôt que de continuer à contribuer à la discrimination. ■



\*Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances (BFEG), Juin 2013