

ÉGALITE SALARIALE Un salaire égal pour un travail de valeur égale? Dans (1) les faits, les femmes gagnent en moyenne 18,4% de moins que les hommes.

Ecart salarial = 1/2 million en moins

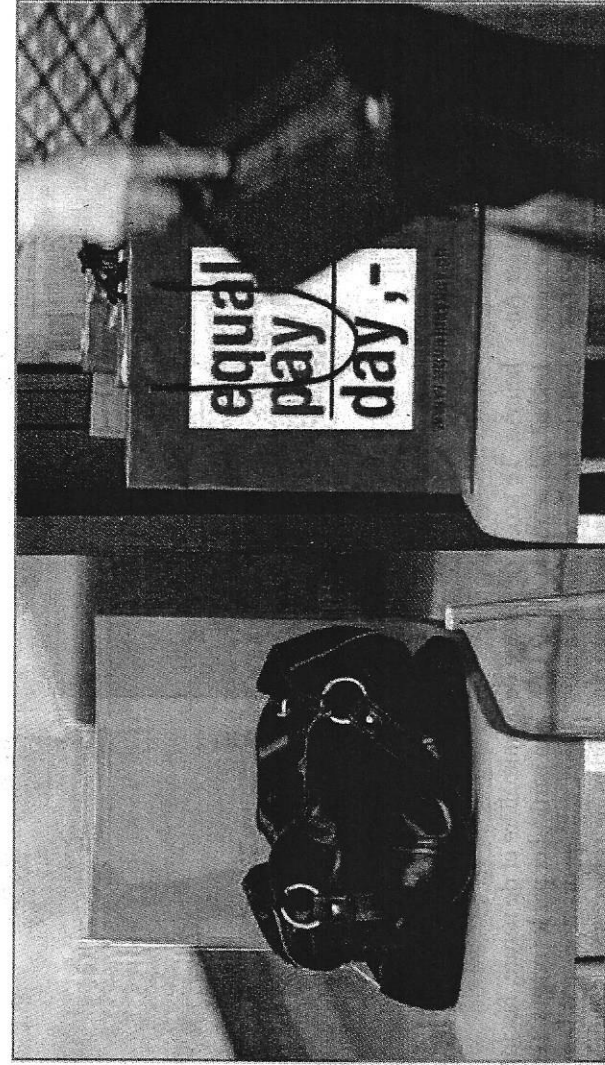
Ce montant est un exemple de calcul qui donne un éclairage sur l'impact au niveau individuel. Il s'agit de l'histoire d'Anne et de Pierre, tous deux âgés de 20 ans et qui viennent d'obtenir leur diplôme d'employé(e) de commerce. Anne a trouvé un emploi de backoffice au sein d'une compagnie d'assurance 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



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: salarium.ch

et www.gleichstellungsgesetz.ch

POUR LES EMPLOYÉ(E)S:

- Calculateur de salaire: www.salarium.ch

POUR LES ENTREPRISES:

- Logiciel d'autocontrôle d'égalité salariale: www.logib.ch

- www.equalsalary.org/fr

- Manuel PME «Travail et famille», Seco, 2007

CHRISTELLE MAIER
RESPONSABLE DE SERVICE

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
PROFESSIONNEL
FEMME ET TRAVAIL

WWW.CAP-PRO.CH



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-

branches économiques...), 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, pérorant ainsi leurs années de service, leur accès à la formation continue et ainsi leur développement professionnel et l'accès à des postes à responsabilité.

transparents et analytiques. Quelques rares entreprises se sont lancées dans des processus de certification. 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,