

# POINT FORT

## Egalité salariale: les sénateurs gardent le cap

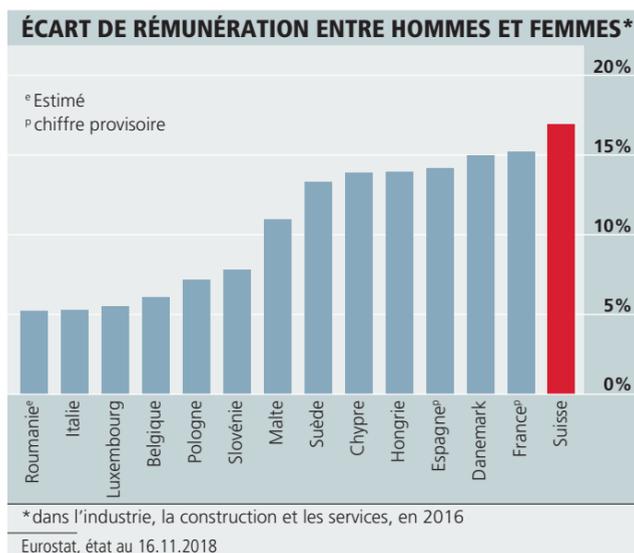
**SESSION PARLEMENTAIRE.** Le Conseil des Etats veut aller plus loin que la Chambre basse du Parlement en matière de contrôles des salaires pour garantir l'égalité salariale.

MAUDE BONVIN

Les entreprises occupant au moins 100 employés devront réaliser une analyse des salaires, tous les quatre ans. Pas question pour le Conseil des Etats de céder sur ce point. Le Conseil national souhaite, lui, que seules les sociétés qui emploient au moins 100 équivalents plein temps soient soumises à un tel examen. Il s'agit de la dernière divergence sur la modification de la loi sur l'égalité entre les deux Chambres. Le dossier repart au National qui le traitera lundi prochain. A noter que les apprentis ne sont pas comptabilisés dans ce calcul.

Si la résolution des sénateurs est validée, elle concernera 0,9% des firmes établies sur sol helvétique et 46% des salariés du pays. Initialement, le projet du gouvernement prévoyait de fixer la barre à 50 employés. Cette option a toutefois été balayée par la Chambre haute du Parlement, en mai, qui a préféré revoir le curseur à la hausse, soit une centaine de collaborateurs. La solution du gouvernement aurait permis de toucher 2% de l'ensemble des sociétés qui regroupent 54% des actifs.

Au Conseil national, le PLR et l'UDC auraient voulu fixer le seuil à au moins 250 personnes. La gauche a combattu cette idée «L'option des sénateurs est la



meilleure», note la conseillère nationale fribourgeoise PDC Christine Bulliard.

### Pas de sanction

Les firmes concernées par la nouvelle législation auront également l'obligation d'informer leur personnel des résultats de l'analyse des salaires par écrit. Les groupes cotés devront en plus faire part des conclusions à leurs actionnaires, à l'annexe de leur rapport annuel. Quant au secteur public qui doit montrer l'exemple selon les élus sous la Coupole, il devra encore publier ses résultats.

Ce devoir d'information vise à inciter les entreprises à corriger le tir en cas de différences salariales injustifiées. Aucune amende n'est toutefois prévue pour les sociétés fautives. Pas question non plus de punir ceux qui ne se soumettent pas à cette obligation. «On se dote d'outils pour contrôler l'égalité des salaires sans prévoir de sanctions», déplore l'élue PLR au Conseil des Etats Raphaël Comte. «La loi n'aura aucun effet si elle n'est pas accompagnée de mesures concrètes», abonde le conseiller national socialiste Mathias Reynard, pour qui des solutions exis-

tent déjà comme dans la lutte contre le travail au noir par exemple.

Au niveau de l'examen, les sociétés peuvent faire appel à une entreprise de révision, un spécialiste reconnu de l'égalité des salaires ou encore une représentation des travailleurs. Pour ce qui est de la méthode, la Confédération fournit un modèle standard et un instrument gratuit. Les employeurs pourront néanmoins, s'ils le souhaitent, utiliser d'autres moyens scientifiques. Dans ce cas, ils seront toutefois tenus de faire vérifier leur analyse par un spécialiste reconnu de l'égalité des salaires. Ces modifications feront l'objet d'une évaluation neuf ans après leur entrée en vigueur. Les Chambres ont aussi limité leur validité à douze ans.

### Quand retraite des femmes rime avec égalité salariale

Ce projet de loi a connu des débuts mouvementés. Après un long débat émotionnel, le Conseil des Etats, préférant miser sur des mesures volontaires de la part des entreprises, l'a renvoyé en commission. «S'opposer à ce dispositif ne revient pas à contester l'importance de la suppression des inégalités salariales, avait alors déclaré le conseiller aux Etats PLR Olivier Français. Mais il faut un projet efficace. Or il s'agit d'une usine à gaz qui prévoit une

contrainte administrative».

A gauche, l'instrument était qualifié de compromis «tiède». «Ce n'était pas une raison pour jeter le bébé avec l'eau du bain», souligne toutefois la conseillère aux Etats socialiste Liliane Maury Pasquier. «L'écart salarial subsiste aussi dans les administrations publiques. Et il ne disparaîtra pas sans intervention, ajoute sa collègue du même parti Anita Fetz. Il y a en effet une discrimination inconsciente qui conduit à évaluer différemment les mêmes prestations». Un seul élu PLR au Conseil des Etats a soutenu le contrôle des salaires. Il s'agit de Raphaël Comte. Selon le Neuchâtelois, le législateur n'a pas d'autre choix que d'intervenir. Et cela dans l'intérêt

der cependant à une analyse tous les quatre ans. Les bons élèves, soit ceux qui ont démontré qu'il n'existe pas d'inégalité salariale dans leur entreprise, n'auront plus besoin d'effectuer de nouvelles surveillances. «Il n'y a pas lieu d'imposer des contrôles inutiles dans les sociétés qui respectent la loi», indique le conseiller aux Etats PBD Werner Luginbühl.

### Milliers de francs en moins

La différence salariale entre les hommes et les femmes s'élève à 17% en moyenne sur sol helvétique, selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS). En comparaison européenne, notre pays se classe derrière la Roumanie, la Pologne et la Slovaquie.

LES BONS ÉLÈVES, SOIT CEUX QUI ONT DÉMONTRÉ QU'IL N'EXISTE PAS D'INÉGALITÉ SALARIALE DANS LEUR ENTREPRISE, N'AURONT PLUS BESOIN D'EFFECTUER DE NOUVELLES SURVEILLANCES.

de la prochaine réforme de l'AVS car l'égalité de l'âge de la retraite ne pourra être obtenue sans égalité salariale.

L'élue a fini par être entendue puisque la Chambre haute a fait, en mai, marche arrière, validant un contrôle des rémunérations pour les entreprises comptant 100 personnes ou plus. Pas question pour les sénateurs de procè-

der l'écart inexplicable entre les salaires des hommes et des femmes se situe, lui, à 7,5% dans le secteur privé et à 6,9% dans le public. Ces pourcentages représentent l'écart qu'on ne peut pas expliquer par des différences de compétences et d'expérience, donc l'inégalité salariale due au genre. Les femmes gagnent en moyenne 7000 francs de moins par an. ■

## La parité salariale est une bonne affaire pour tous

Selon Aurore Bui, la modification de la loi sur l'égalité salariale est une bonne nouvelle. Cependant, la directrice du centre genevois de ressources pour l'innovation sociale Softweb prévient: «Pour que cette révision ait l'impact attendu, elle doit être valorisée auprès des sociétés, par un travail d'explication et de sensibilisation.» En effet, une telle mesure sera probablement vue comme une contrainte par bon nombre d'entre elles; et non comme une chance à la fois pour l'entreprise elle-même, en termes de motivation et de rétention de talents, et pour l'ensemble de l'environnement économique. «La parité salariale n'est pas un luxe mais une bonne affaire pour tous car elle génère de nombreuses opportunités économiques. Au regard du PIB, par exemple, les mesures de promotion des femmes en entreprise impliqueraient une augmentation de 13% dans les pays européens dont la Suisse. Additionnée au fait que les femmes sont décisionnaires sur 80% des actes d'achat, on voit l'effet boule de neige qui peut être créé», explique-t-elle.

Pour gommer cette différence de rémunération dans l'univers professionnel, elle prône de relancer le débat sur le congé de paternité. «En fonction des différents parcours de vie et opportunités tout au long de la carrière, les écarts se créent et grandissent. Les pierres d'achoppement sont – pas



**AUORE BUI.** Selon la fondatrice de Softweb, d'autres solutions aux inégalités salariales existent comme le congé de paternité.

uniquement mais sensiblement – les périodes de parentalité.» Softweb propose ainsi un soutien aux femmes et aux hommes lors de périodes clés de leur vie telles que l'arrivée d'un enfant ou une transition professionnelle. «Nous cherchons à éviter la dévalorisation du profil de ceux qui sortent des trajectoires classiques à temps plein», dit-elle. «Nous sensibilisons aussi les entreprises à ces sujets, dans leur propre intérêt.»

### Trouver du sens dans son activité professionnelle

Né en 2009, Softweb a pour objectif d'imaginer des solutions afin que les individus retrouvent du sens dans leur travail. «S'ils

agissent en cohérence avec leurs valeurs ou besoins, ils créent davantage que s'ils venaient simplement travailler», affirme-t-elle. Les activités de la structure de la rue des Cordiers se divisent en trois pôles: un laboratoire d'innovation pour concevoir des solutions aux défis sociétaux, le soutien aux entrepreneurs et le conseil aux entreprises, fondations et institutions. Les sept collaborateurs de Softweb appuient jusqu'à 150 porteurs de projets et personnes en transition, chaque année, dans le cadre de consultation d'orientation. En parallèle, une vingtaine de mandats sont réalisés auprès d'entreprises ou institutions. – (Sophie Marenne)

## Pas suffisant pour mener à l'égalité salariale

Assez limitée et prudente», voilà comment Sigolène Chavane, cofondatrice du cabinet de recrutement spécialisé en cadres féminins Artemia, qualifie cette révision de loi. «Vu qu'elle ne concerne pas toutes les entreprises et qu'elle ne prévoit pas de sanctions, ses effets ne seront sans doute pas suffisants pour mener à une égalité salariale. Cependant, c'est une première étape importante, une légitimation de ce que la société définit comme juste ou non.»

Selon cette experte des questions de genre en entreprise, la différence de rémunération n'est finalement que le symptôme d'une réalité plus large, diffuse et profonde: l'assignation à des rôles différents en fonction du genre. «Derrière cette inégalité se cache le fait que les femmes sont, en général, associées à la sphère privée et à la famille, et donc perçues comme des collaboratrices moins engagées. Elles doivent souvent prouver leurs compétences, alors que les hommes bénéficient d'une présomption de compétences.» Quant au point de la négociation salariale – une pratique moins courante chez les femmes – elle le lie aussi à ces normes de genres: «Les messages intégrés depuis l'enfance impliquent qu'une femme ambitieuse est encore mal perçue. Sans réflexion sur les ressorts de ce système qui reproduit les inégalités, nous continuerons à soigner des symp-



**Les fondatrices d'Artemia, Vincenzo Ganci, Eglantine Jamet et Sigolène Chavane, associées questions de genre et recrutement.**

tômes, sans avancer réellement sur le fond.»

### Diversité rime avec meilleurs résultats financiers

Faire évoluer ce système enraciné dans les mentalités, est le but d'Artemia. Eglantine Jamet, aussi cofondatrice, explique: «Notre priorité consiste à faire comprendre aux entreprises que la mixité – à tout niveau hiérarchique – n'est pas seulement juste. C'est une réelle exigence de performance et de compétitivité.» En effet, de nombreuses études ont démontré le lien entre un management mixte et de meilleurs résultats financiers. Elle ajoute: «Dans no-

tre marché du travail concurrentiel, créer une culture d'entreprise plus inclusive et flexible, c'est attirer les meilleurs talents, hommes comme femmes.» Fondée en 2018 à Neuchâtel, Artemia partage l'effectif de sa société sœur, Ganci & Partners: une vingtaine de personnes au total. Elle propose ses services en recrutement de cadres et dirigeants dont, au minimum 50% de femmes, ainsi qu'en conseil aux entreprises dans la mise en place de conditions permettant d'attirer, de fidéliser et de promouvoir les talents féminins. Elle cible les moyennes et grandes compagnies, entre 200 et 5000 employés. – (Sophie Marenne)