

Le label equal-salary sort des frontières suisses

PAR SERGE GUERTCHAKOFF Philip Morris Japon a été distingué par la fondation helvétique qui promeut l'égalité salariale entre hommes et femmes. C'est le premier employeur étranger à décrocher ce label.

CRÉÉ IL Y A DIX ANS par Véronique Goy Veenhuys, le label equal-salary n'avait encore jamais été remis à une entreprise multinationale. Lorsque, en juillet 2015, Philip Morris International (PMI) reçoit cette distinction dans ses locaux lausannois, le management annonce alors sa volonté de mettre en place à l'échelle mondiale les processus RH nécessaires pour garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes.

Assez rapidement, le Japon est identifié. Objectif atteint puisque le 29 novembre dernier, Philip Morris Japon (PMJ) a été à son tour certifié employeur

equal-salary. Précisons que l'audit est sous-traité à la Société Générale de Surveillance.

Sur place au Japon, l'événement n'est pas passé inaperçu puisque la cérémonie officielle s'est déroulée en présence d'Hirota Ishihara, secrétaire d'Etat du cabinet du premier ministre, et de Jean-François Paroz, ambassadeur de Suisse au Japon. Dans ce pays, le gouvernement a décrété l'an dernier que les entreprises de plus de 300 personnes devaient mettre en place un plan

d'action pour promouvoir les femmes. «Nous sommes très fiers de recevoir cette certification au Japon, d'autant plus que le pays a un écart salarial entre les femmes et les hommes estimé à 27%», a déclaré Paul Riley, président de PMJ. Nous entreprenons une expansion mondiale du projet et plusieurs autres marchés se préparent à la certification en 2017. Notre objectif est de travailler avec un nombre croissant de nos affiliés pour aider à faire de cette certification un label reconnu mondialement pour l'égalité des salaires.»

Rappelons que ce label est d'ores et déjà reconnu par la Commission européenne. «Pour obtenir le label, il faut tout d'abord mener une analyse salariale avec des données entièrement anonymisées. Un expert externe les analyse en examinant fonction par

fonction, avec une marge de tolérance de 5%. Quand il y a une politique salariale claire, cela permet de supprimer la partialité. Nous amenons de l'objectivité grâce à nos processus», explique la fondatrice du label, Véronique Goy Veenhuys. ■

**«NOUS SOMMES
TRÈS FIERS: AU JAPON,
L'ÉCART SALARIAL
ENTRE LES FEMMES
ET HOMMES
EST ESTIMÉ À 27%»**