

# Le politique ayant abdiqué, reste l'introspection volontaire

/// Inscrite depuis trente-sept ans dans la Constitution fédérale, l'égalité salariale est restée lettre morte.

/// La labellisation Equal Salary commence à faire son trou, y compris dans l'économie mondiale.

/// Pionnière, la ville de Fribourg est certifiée depuis 2009 déjà.

JEAN GODEL

tombait le 20 mars, le 28 avril aux Etats-Unis.

**SALAIRES.** «L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» C'est la Constitution suisse qui l'affirme, et ce depuis 1981. Soit trente-sept ans. La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes est, entrée en vigueur en 1996. Il y a vingt-deux ans.

Or, que nous apprend l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2014, publiée l'an dernier par l'Office fédéral de la statistique? Que les inégalités salariales entre hommes et femmes se montaient en moyenne à 19,5% dans le privé, à 16,6% dans le public. Dans l'ensemble, 60,9% de cet écart peut s'expliquer. Par le profil de la personne (formation, années de service, âge), les caractéristiques du poste ou le domaine d'activité.

Mais les 39,1% restants sont inexplicables. Ils révèlent donc une discrimination liée au sexe. Un différentiel qui représente 585 francs par mois. En 2009, la première Journée suisse de l'égalité des salaires avait lieu le 10 mars, une date correspondant aux 49 jours de travail supplémentaires qu'une femme suisse devait alors effectuer pour gagner le même salaire qu'un homme au 31 décembre de l'année précédente. En Allemagne, ce jour

## Aux calendes grecques

Alors que faire? Le politique, lui, botte en touche: le 28 février dernier, le Conseil des Etats a renvoyé en commission le déjà frileux projet de modification de la Loi sur l'égalité visant à instaurer un autocontrôle peu contraignant dans les entreprises de plus de 100 employés. Un moyen inélégant de renvoyer l'égalité salariale aux calendes grecques.

«J'étais dans le public», témoigne Véronique Goy Veenhuys, CEO d'Equal Salary (*lire ci-dessous*). «Etant femme, j'ai vécu cela comme une insulte, surtout venant d'une majorité d'hommes et à propos d'une mesure déjà quasi inexistante. Cela fait de nous des citoyennes d'appoint, comme nos salaires.»

Pourtant, de rares sociétés ont fait le pari d'un examen en profondeur de leur système salarial. La ville de Fribourg est de celles-là. Depuis 2009 déjà, elle est certifiée Equal Salary. «C'est une pionnière, apprécie Véronique Goy, l'un de nos fleurons!» Elle a depuis renouvelé à deux reprises sa certification avec succès. De plus, la capitale figure parmi les 25 collectivités publiques de Suisse signataires de la Charte pour l'égalité salariale.

«Cela correspond tout à fait à nos objectifs», commente le



Selon l'OFS, les écarts salariaux entre les sexes, dans le privé, varient d'une branche à l'autre, atteignant 9,3%, en 2014, dans l'hôtellerie-restauration, 18,6% dans le commerce de détail, 23,9% dans l'industrie des machines et 33,2% dans les activités financières et d'assurance. JESSICA GENOUD

syndic Thierry Steiert. Qui entend inscrire la certification Equal Salary dans la durée: «Ça coule de source. La discrimination reste une épée de Damoclès. La certification nous oblige à nous pencher sur le problème.»

## Volonté politique affichée

C'est l'ancienne conseillère communale Madeleine Genoud-Page qui, en 2007, a lancé l'idée. «Evidemment, témoigne André Dousse, chef du service des ressources humaines à la ville de Fribourg, notre règlement prônait l'égalité salariale, c'était une volonté politique

affichée. J'ose croire que c'est le cas partout.»

Oui, bien sûr. Seulement, des inégalités existent bel et bien. «Nous nous sommes alors dit: vérifions! De la part d'une collectivité publique, cela faisait sens.» Bien leur en a pris: après analyse des données des 630 salariés, le label a été délivré sans difficulté. «Notre système tenait la route, cette quittance extérieure le prouvait.»

Le processus d'Equal Salary se déroule en deux phases. D'abord, l'analyse quantitative (et confidentielle) de l'échelle des salaires et du descriptif des postes permet de déterminer

des salaires recommandés et, par conséquent, de signaler d'éventuels écarts. Ensuite, des entretiens tant avec la direction et les RH qu'avec les salariés permettent de vérifier la mise en œuvre des engagements annoncés. Avec des pistes d'amélioration à la clé.

## Un certain courage

Alors oui, il faut un certain courage pour se soumettre à une certification. Les écarts constatés ne doivent pas dépasser 5% en moyenne. Des cas spéciaux peuvent exister, mais l'employeur doit alors les justifier (changement de carrière,

validation d'expériences, évaluations positives ou négatives). Quand un écart est décelé, il faut s'assurer qu'il s'agit d'un cas unique et justifiable.

On oublie souvent qu'un tel processus permet aussi de déceler, pour un même poste, des écarts injustifiés entre hommes. «A l'interne, mesure André Dousse, ce label rassure les collaborateurs.» Plus de cachotteries ni de tabous liés aux salaires, tout est mis à plat. La motivation s'en ressent. Et le nombre de femmes cadres aussi: elles sont plus nombreuses dans les entreprises certifiées.

A l'externe, l'employeur à la recherche de talents est plus attractif. «C'est un point souvent relevé lors des entretiens d'embauche», confirme André Dousse. Et pour les sociétés privées actives sur les marchés publics, c'est un avantage concurrentiel aux yeux des maîtres d'ouvrage.

Malgré tous ces avantages, Equal Salary n'a, à ce jour, certifié que 19 sociétés. Les coûts ne sont pas en cause. Pour la ville de Fribourg et ses 630 employés, la procédure initiale représente moins de 30000 francs, l'unique contrôle intermédiaire moins de 10000 francs, le tout sur trois ans.

## Boîte de Pandore

Le coup, lui, peut s'avérer risqué: que faire en cas de révélation d'une discrimination? Jouer la politique de l'autruche ou s'attaquer aux racines du problème, quitte à ouvrir la boîte de Pandore et corriger les salaires injustes? Sans compter que la démarche fait voler en éclats la culture du secret, si chère à la Suisse.

«Sans une part de contrainte, concède André Dousse, on n'y arrivera pas. Si l'incitation suffisait, on n'en serait pas là...» ■

# Le nain de Vevey qui s'adresse au monde

«Nous sommes la norme ISO des salaires.» Fondatrice, en 2005, d'Equal Salary et son actuelle CEO – «Je tiens à ce titre!» – Véronique Goy Veenhuys parle de son label comme de la seule mesure organisationnelle en faveur de l'égalité salariale dans le monde. Une norme reconnue par la Commission européenne.

Devenue fondation en 2010, Equal Salary a précisé cette norme pour seul capital. Un outil mis au point, au début des années 2000, en étroite collaboration avec Yves

Flückiger, alors directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) et actuel recteur de l'Université de Genève. En validant, en 2003, son expertise scientifique dans le cadre d'une affaire de discrimination salariale, le Tribunal fédéral légitimait sa méthode.

Là où cet outil fait fort, c'est qu'il n'est pas nécessaire qu'un homme et une femme occupent le même poste, avec les mêmes qualifications et compétences, pour évaluer le niveau de salaire auquel chacun a droit.

## Avec les géants de l'audit

Equal Salary n'effectue pas elle-même les audits, mais les confie à SGS, l'un des leaders mondiaux de la certification. A Vevey, où elle est basée, la fondation n'emploie ainsi que trois personnes. «Nous avons sorti la discrimination salariale du giron de ses acteurs habituels – syndicats et bureaux de l'égalité», explique Véronique Goy. Du coup, la fondation a récemment été approchée par PWC, qui veut à son tour se lancer sur ce marché prometteur. PWC (Pricewaterhouse

Coopers), l'un des big four de l'audit mondial avec KPMG, Deloitte et Ernst & Young. Un signal envoyé à l'économie, invitée à enfin aborder le sujet.

Un mouvement que renforce la prise de conscience opérée à la faveur du mouvement #metoo, Véronique Goy en est convaincue: «Avec notre certification, nous sortons de l'émotionnel pour travailler dans l'objectivité, avec les partenaires incontournables que sont SGS et PWC.» Résultat: après une période de vaches maigres au début des années 2010, Equal Sa-

lary vient de certifier Philip Morris Suisse, mais aussi la filière japonaise du cigarettier américain, lequel entend labelliser l'ensemble du groupe.

Sociétés en mal de nouvelle image, ONG cherchant à montrer patte blanche aux donateurs, firmes encouragées (ou contraintes) à l'introspection par les Etats, autant de marchés à saisir pour Equal Salary. «Nous sommes tout petits, mais nous parlons au monde», résume sa CEO. Fin 2018, le label aura impacté 150000 salaires en Suisse et dans le monde. JnG

# Veillée avec la fée des boutons

**BULLE.** Nicola Beaupain est l'invitée de la 108<sup>e</sup> Veillée à la maison, ce vendredi, à Bulle. Née à Amsterdam, elle a étudié l'art à Genève, avant de s'établir par amour dans une vieille ferme de la Glâne fribourgeoise, à Estévenens. Elle y organise des brocantes, des marchés de Noël et rêve d'en faire un lieu d'exposition. Un vœu exaucé en 2012: sa ferme se transforme alors en Musée du bouton.

«Le bouton est un objet hautement symbolique qui sert à ouvrir ou fermer, lier ou délier, habiller ou déshabiller», a-t-elle l'habitude de dire. Avec l'aide d'amies et d'autres passionnées, Nicola Beaupain récolte, trie et coud une quantité de boutons pour former robes, vestes, tableaux et autres créations.

En 2017, le musée ferme ses portes pour des raisons sécuritaires. La collec-

tion est léguée au Musée suisse de la mode, à Yverdon. Nicola Beaupain, elle, poursuit son parcours de «fée créative». Elle le racontera dans le cadre de cette veillée à la maison. SR

**Bulle, chez Anne-Marie Marro et Armand Demierre, chemin des Monts 42, vendredi 9 mars, 20 h**

PUBLICITÉ

**VALÉRIE PILLER CARRARD**  
au Conseil d'Etat

«Pour Fribourg»

valerie-piller-carrard.ch

Liste 2  
25 mars 2018

PS