

CE QU'IL FAUT SAVOIR... ET A QUOI S'ATTENDRE QUAND ON POSE SA CANDIDATURE A LA CERTIFICATION EQUAL-SALARY :

Quels sont les principaux avantages de cette certification ?

Dans le climat économique actuel, il ne suffit plus de dire que votre organisation soutient l'égalité salariale entre femmes et hommes, il faut le prouver. Se faire certifier permet à votre société de démontrer des principes de bonne gouvernance et témoigne de sa transparence. Elle vous permet d'accroître votre capacité à attirer et retenir des talents, et plus particulièrement des talents féminins. Elle permet également à votre organisation d'anticiper tous risques potentiels liés à des cas d'inégalités salariales.

Quels sont les prérequis pour être éligible à cette certification ?

- Votre entreprise doit comporter cinquante employés ou plus, dont au moins 10 sont des femmes

Que va-t-on vous demander de fournir ?

- Toutes les données salariales de l'entreprise en format digital (Excel)
- Une politique salariale bien documentée
- Des processus RH formalisés
- L'engagement des employés au travers de questionnaires et d'interviews

Quelles sont les exigences pour qu'une entreprise soit certifiée ?

1. Un écart salarial entre femmes et hommes inférieur ou égal à 5 % avec un R2 supérieur ou égal à 90%
2. Un engagement manifeste et soutenu de la Direction en faveur de l'égalité salariale
3. Des processus RH totalement mis en œuvre, y compris des indicateurs en fonction du sexe

Quel est le coût d'une certification ?

Le coût dépend de la taille de l'organisation (nombre d'employés, nombre de sites). Les coûts incluent les honoraires, l'analyse salariale, les audits sur site et les rapports.

Quelles sont les étapes clés de la procédure de certification ?

Phase quantitative :

Analyse statistique des données salariales de l'entreprise permettant de mesurer l'écart salarial et de mettre en exergue la liste des cas particuliers qui devront être expliqués ou gérés si nécessaire. La méthodologie a été développée en collaboration avec l'Université de Genève.

Phase qualitative :

Audit sur site, visant à déterminer l'engagement global de l'entreprise envers l'égalité salariale et la mise en application de celle-ci dans les procédures. Le personnel doit être impliqué par le biais d'enquêtes et d'entretiens. PwC est le partenaire principal d'EQUAL-SALARY pour réaliser les audits.

Combien de temps faut-il pour qu'une PME soit certifiée ?

Selon le degré de préparation et de disponibilité de l'entreprise, la procédure prend en général 4 à 6 mois, dont une vingtaine de jours de travail pour les employés de l'entreprise.

Pendant combien de temps la certification est-elle valable ?

La certification EQUAL-SALARY est valable pendant trois ans. Après l'audit initial, l'organisation fera l'objet de deux audits de surveillance au cours des deuxième et troisième années.