

## Colette Fry, directrice du bureau de la promotion de l'égalité: «La conciliation des deux vies n'est pas qu'une affaire de femme»

Quelles sont vos remarques par rapport aux dernières tendances relevées par l'Office fédéral de la statistique ou par le Bureau de l'égalité?

Il faut saluer les progrès, bien sûr, surtout en matière de formation. Il y a du mieux mais les avancées sont lentes. Les stéréotypes de genre et les conséquences sur la vie professionnelle, les revenus et l'équilibre en général ont encore trop souvent cours.

Les femmes sont-elles mieux loties à Genève?

Du point de vue des salaires, l'écart est inférieur à 5,3%, donc la situation est meilleure que la moyenne suisse. Mais la part inexplicable de 40% reste problématique, et c'est en particulier sur celle-ci que nous devons concentrer nos efforts pour que cela change.

L'écart salarial reste conséquent dans les postes de cadres: pour quelles raisons à votre avis?

Plusieurs facteurs, d'ailleurs identifiés, en sont la cause. Ainsi, les critères de nomination ont tendance à mieux valoriser les missions que l'on donne aux hommes. Ensuite, les femmes ont tendance à moins bien négocier leur salaire que leurs collègues masculins. La

différence se creuse déjà au moment de l'acte de candidature. Nous savons ainsi qu'une femme ne postulerait que si elle estime avoir au moins 80% des compétences requises, alors qu'un homme se lance à 30%. Le Bureau de la promotion de l'égalité propose ainsi régulièrement des cours pour renforcer la confiance en soi et mieux apprendre à négocier.

Quels sont les outils globaux pour remédier à ces inégalités?

La base est l'inscription dans la Constitution suisse, en 1981, d'un article consacrant le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes. Ensuite, la loi sur l'égalité a été adoptée en 1996 et vient d'être révisée: elle devrait bientôt entrer en application. Selon ces principes, les entreprises auront l'obligation de procéder à des auto-évaluations de leur politique salariale. Le Bureau fédéral de l'égalité a pour mission d'aider à cette mise en place. A Genève, notre bureau met gratuitement à la disposition des PME des prestations par des experts pour favoriser la conciliation des vies ou prévenir le harcèlement. Car il faut miser tant sur des politiques publiques que sur des actions spécifiques auprès de l'économie privée.

Que pensez-vous de l'instauration de quotas pour accélérer les progrès?

On peut constater que les pays qui ont pris cette option ont engrangé certains succès. L'aspect positif, c'est que cela offre un moyen concret et chiffré pour contourner les biais que peuvent encore comporter certains systèmes de promotion ou de recrutement qui ne jouent pas en faveur des femmes. L'aspect plus négatif est que cela peut aussi alimenter le fameux «syndrome de l'imposteur», qui pèse largement sur les femmes, le pire étant l'idée d'être une «femme-quotas», tant pour la personne concernée que pour ceux qui sont sous ses ordres. Il faut pourtant garder en tête que l'idée d'une discrimination positive se base sur le prérequis disant clairement: «à compétences égales, une candidature féminine sera privilégiée».

On voit qu'il faudrait aussi mettre l'accent sur la conciliation entre vie privée et professionnelle.

Dans ce domaine, il faut prévoir plusieurs mesures et, surtout, qu'elles partent du principe que la conciliation des deux vies n'est pas qu'une affaire de femme. Les tâches domestiques concernent les

deux parties, tout comme les solutions pratiques pour permettre de travailler de manière plus flexible ou à distance. A l'heure des nouvelles technologies, certaines tâches professionnelles, même de direction, peuvent être faites depuis chez soi grâce au télétravail. On pourrait aussi annualiser le temps de travail ou prévoir plus de job-sharing ou de top-sharing.

Ne déplorez-vous pas une régression dans certains domaines?

Comme pour toute évolution d'ordre sociologique, l'avancée n'est jamais linéaire. Elle peut passer par des phases de stagnation, voire même des reculs, c'est inévitable. L'important, c'est de garder le cap que l'on s'est fixé. Par exemple, l'Etat de Genève a prévu dans son plan d'actions égalité d'arriver à avoir 40% de femmes cadres. Ce postulat encourage le mouvement dans la durée. A ce titre, notre bureau s'engage dans un certain nombre d'actions, comme le lancement d'une plateforme en collaboration avec l'Université de Genève et la FER Genève pour promouvoir l'égalité au sein des entreprises\*.

\*egaliteautravail.com.

## Elèves créatifs sur la question du choix professionnel

Un concours inter-cycles, les Olympes de la parole, veut encourager la fin des stéréotypes dès les choix d'orientation en période scolaire. Filles et garçons des classes participantes ont ainsi proposé un projet libre sur le thème de l'égalité. Les résultats et la classe gagnante ont été révélés le 30 avril dernier.



LE THÈME varie d'une année à l'autre mais il traite toujours de l'égalité des chances.

Dans l'aula du Cycle d'orientation de l'Aubépine, l'assistance était nombreuse pour voir et entendre les présentations – une par classe – des deux cent trente élèves de douze établissements participants. Cette année, le thème retenu était «J'ose choisir, garçon et fille, tous les métiers sont possibles». De janvier à mars, les classes ont imaginé, avec une aide pédagogique, un support pouvant être audio, vidéo, textuel ou autre sur cette thématique. A charge des élèves de montrer leur travail sur scène, le grand jour, soit par un exposé dialogué, soit par des jeux de rôles, des contes ou un slam.

### PRISE DE CONSCIENCE

Certes, les finalistes étaient tendus et souvent intimidés. Mais la créativité et la fraîcheur de leur approche a séduit, tout d'abord le jury élargi, qui les a questionné sur leurs sentiments dans la matinée. L'après-midi, la classe gagnante était invitée à refaire le même exercice lors de la cérémonie publique. Avec un chèque de 1500 francs à la clé, les élèves se sont sentis d'autant plus impliqués par cette thématique, qui les concerne au premier chef. Si les témoignages recueillis

par certains montrent qu'il y a encore beaucoup à faire, la réponse de ces jeunes, filles et garçons, indique que la prise de conscience fait son lit chez eux. Les nouvelles générations semblent lasses de devoir subir des stéréotypes en tous genres: oui, les filles veulent aussi pouvoir travailler sur un chantier si ça leur chante, tout comme les garçons pourront s'avérer de très bons sages-femmes! Choisi d'après le nom d'Olympe de Gouges, une des premières féministes françaises, activiste et auteure de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne publiée en 1791, ce concours a été lancé à Montréal en 2017. Depuis, il a fait des émules dans d'autres pays ou régions du monde par le biais d'acteurs concernés. A Genève, c'est l'Association genevoise des femmes diplômées qui se charge de mettre ce concours sur pied, en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques du canton de Genève, le Département de l'instruction publique ainsi que plusieurs partenaires privés. Le thème varie d'une année à l'autre mais il traite toujours de l'égalité des chances. ■

## Comment Equal-Salary permet aux entreprises de revoir la politique salariale des entreprises

Depuis 2010, la fondation Equal-Salary permet aux entreprises de prouver qu'elles pratiquent l'égalité salariale entre femmes et hommes. Sa fondatrice, Véronique Goy Veenhuys, en veut encore davantage.

C'est avec l'aide d'Yves Flückiger, recteur de l'Université de Genève, que l'entrepreneuse sociale, féministe de longue date, a mis au point un outil pratique et scientifique qui a fait ses preuves. Le processus Equal-Salary permet aux entreprises comptant au moins cinquante salariés de passer au crible l'entier de leur politique salariale. Philip Morris Suisse a été le premier client à être certifié Equal-Salary en 2015. Satisfait de cette opération, le géant du tabac a ensuite étendu le processus à ses activités internationales. Cette année, le processus a abouti pour la première fois à une certification globale pour une multinationale, qui concerne plus de nonante pays et près de cent mille collaborateurs. En 2017, Equal-Salary a fait un pas supplémentaire en concluant un partenariat avec PwC Switzerland. Cet expert du conseil assiste désormais la fondation dans ses activités de certification mondiales.

Véronique Goy Veenhuys estime que si des progrès ont été engrangés concernant l'amélioration de la rémunération des femmes, il reste beaucoup à faire. Pour elle, nous entrons dans une phase qui marque la fin d'une ère et le début d'une nouvelle. «Le mouvement #metoo a délié les langues

et la prise de conscience est forte. L'égalité salariale est vue comme une problématique durable», résume-t-elle. Auparavant, un employeur qui voulait entreprendre cette démarche le faisait car c'était bon pour son image. Aujourd'hui, s'il ne prend pas en compte les questions de rémunération, il prend un risque économique: «Les pressions de gouvernements deviennent de plus en plus fortes pour que les lois sur l'égalité soient appliquées. Faute de quoi, les entreprises qui y contreviennent pourraient être sanctionnées par les Etats – mais pas en Suisse car ce n'est pas prévu dans la loi – ou par le marché. C'est la marque qui est en jeu», observe Véronique Goy Veenhuys.

### DÉMARCHE EXIGEANTE

La démarche Equal-Salary est exigeante: elle demande de l'engagement et n'est pas acquise de manière indéterminée. Une analyse chiffrée des données salariales est menée, en se basant sur une méthodologie exclusive qui permet de s'assurer que l'entreprise analysée atteindra un écart salarial entre femmes et hommes inférieur à 5%.

Les experts de PwC procèdent à un sondage et à des entretiens avec des membres de la direction générale, de la direction



VÉRONIQUE GOY VEENHUYS, fondatrice de Equal-Salary.

des ressources humaines ainsi que des collaborateurs, individuels ou en groupes, afin d'évaluer les politiques en la matière: «C'est là que nous entrons dans une analyse plus subtile, qui permet l'examen des discriminations indirectes qui se nichent au cœur de l'organisation de l'entreprise», explique Véronique Goy Veenhuys. «La vérification de l'existence de processus de ressources humaines efficaces et correctement déployés apporte une garantie d'objectivité, permettant d'adresser les biais et stéréotypes liés au genre».

Un rapport final est ensuite remis à l'entreprise analysée, qui doit corriger les éventuels

écarts salariaux individuels identifiés, avant d'obtenir la certification Equal-Salary. A noter que celle-ci devra être renouvelée au bout de trois ans pour rester valable. Parmi les avantages, il faut relever que le fait de pouvoir communiquer sur ce résultat a des retombées intéressantes en termes de réputation et d'efficacité. Le label est utile à l'interne, puisqu'il contribue à fidéliser les collaboratrices, plus motivées parce que mieux reconnues, de même que les collaborateurs. A l'externe, être certifiée Equal-Salary permet à l'entreprise d'attirer les talents. La démarche devient ainsi un argument de marketing intelligent. ■



**IFM UNIVERSITE**  
INSTITUT DE FINANCE ET MANAGEMENT

Cursus innovant  
Focus carrière  
Français & Anglais

Innovation Award  
Top 100 pour le MBA  
Top 1% Business Schools

**BACHELOR / MASTER / MBA**

Management, Business, Finance  
Entrepreneuriat, Digital Marketing  
Trading, Digital Transformation (new)

Tél. 0223222580 - www.ifm.ch

\*Global Brands, CEO Magazine, 3 accréditations