



# La grève des femmes, ce mouvement solidaire des femmes du 14 juin, m'a touchée

**J**eune maman, j'ai participé à celle de 1991. Ce jour-là, j'étais à la maison avec ma fille de 3 ans et mon fils de 18 mois. J'avais écrit EN GREVE sur un linge de lit pendu devant la maison, décoré de balais et autres ustensiles de ménage pour marquer ma solidarité au mouvement. C'était mon premier engagement «public» en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis, mes enfants sont devenus grands. Il y a 7 ans, ma fille m'a déclaré un petit sourire aux lèvres «tu vas prendre du grade». Sa manière de m'annoncer la venue de mon premier petit-enfant. Aujourd'hui, je suis la grand-maman d'un petit-fils et de trois petites-filles. Avec cette nouvelle responsabilité, l'égalité me tient d'autant plus à coeur, et tout particulièrement l'égalité salariale entre femmes et hommes. J'ai encore moins envie d'être confrontée à la question d'une de mes petites-filles «Grand-maman, pourquoi je gagne moins que mon frère?».

En 2005, partant du constat qu'il y avait une contradiction importante entre les chiffres officiels et les discours des entreprises et qu'il n'était donc pas suffisant pour une entreprise de dire qu'elle paie les femmes et les hommes équitablement, j'ai créé EQUAL-SALARY, une certification pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. A l'époque, c'était plus qu'une idée pionnière, presque une utopie. A tel point que le patron des patrons, dont j'avais sollicité le soutien, ne voyait pas vraiment où je voulais en venir lorsque je lui parlai de mon idée de certification.

Quinze ans plus tard, nous sommes à la veille de la grève de toutes les revendications des femmes. L'égalité salariale y est un sujet majeur. Elle touche autant les femmes que leurs familles et ce durant leur vie active mais aussi lors de la retraite.

Côté chiffres, la situation n'a malheureusement pas beaucoup évolué. Les inégalités salariales sont passées de 21.3% en 2012 à 19.5% en 2014 pour remonter à 19.6% en 2016.

Plusieurs gouvernements ont mis l'égalité salariale à leur agenda, avec ou sans mesures contraignantes.



## “ La journée du 14 juin a profondément marqué notre pays.

- VÉRONIQUE GOY VEENHUYS  
FONDATRICE & CEO  
FONDATION EQUAL-SALARY

Néanmoins, la pression se fait sentir de toutes parts. Le parlement suisse a accepté fin 2018 une timide modification de la loi, exigeant des entreprises de plus de 100 salarié-e-s qu'elles fassent un contrôle tous les quatre ans. Aucune sanction n'est prévue. A votre avis, quel serait l'impact d'un contrôle de la vitesse sur les routes sans sanction pour les contrevenants?

Du côté des solutions, où en sommes-nous? Pressions politiques aidant, de nombreux consultants offrent dorénavant leurs services pour attester de l'égalité salariale en entreprise, avec des approches, des exigences et une méthodologie plus ou moins transparentes.

La fondation EQUAL-SALARY, ayant bénéficié du financement de la Confédération, a contribué activement à la cause de l'égalité salariale. En engageant des entreprises et autres organisations - petites et grandes, privées ou publiques, suisses et internationales - pour qu'elles passent de la parole aux actes, la Fondation

permet d'apporter la preuve de leur politique salariale équitable entre femmes et hommes. En 10 ans, plus de 100 procédures de certification ont été conduites, dont une première mondiale, une entreprise multinationale ayant obtenu le label «EQUAL-SALARY GLOBALLY CERTIFIED» en mars dernier. Au total, ce sont plus de 130'000 collaborateurs et collaboratrices réparti-e-s dans plus de 90 pays qui en bénéficient.

Ces entreprises ont décidé de ne pas attendre d'y être contraintes par la loi. Elles ont préféré prendre une position de pionnières de leur secteur, leur permettant au passage d'attirer et retenir les talents, de se positionner sur leur marché, de rassurer des donateurs, de répondre aux normes de bonne gouvernance ou de remplir les conditions des marchés publics.

Finalement, n'est-ce pas ainsi qu'une entreprise se démarque d'une autre pour se positionner en leader?

Prendre des mesures pour l'égalité salariale entre femmes et hommes est la base du respect de l'employeur envers ses collaborateurs et collaboratrices, un acte déterminé de l'engagement de la direction.

La journée du 14 juin, expression de toutes les revendications et de l'espoir enthousiaste pour une société plus équitable, a profondément marqué notre pays. Les jeunes générations attendent des actes authentiques de la part des employeurs, le mouvement #metoo a délié les langues des femmes. Pour se positionner en entreprise responsable, les organisations doivent dorénavant choisir leur bord. Il ne suffit plus de dire pratiquer l'égalité salariale, il faut pouvoir le prouver en toute transparence!

Notre vision du futur? Toucher au moins un million de salarié-e-s à travers le monde dans les cinq ans pour provoquer une prise de conscience globale dans les entreprises et autres acteurs, et ainsi clore le débat car comme l'a dit Alain Berset en 2018 pour la Suisse «l'inégalité salariale est un des plus grands scandales (...) de notre pays».

TEXTE VÉRONIQUE GOY VEENHUYS