

Egalité salariale femmes hommes : la loi aide mais ne suffit pas

L'objectif 5 des Nations Unies pour le développement durable vise à assurer l'égalité entre les sexes. Un des aspects majeurs de cette égalité concerne la sphère professionnelle : égalité salariale, mais aussi égalité des chances, que ce soit au niveau du recrutement, de la promotion, de la mobilité, de la représentation dans les instances de direction et de surveillance. Si les avancées réglementaires contribuent à changer la donne, elles doivent s'accompagner d'un engagement fort des entreprises et employeurs.

À travail égal salaire égal. L'égalité de rémunération pour le même travail est un droit humain fondamental. L'écart salarial entre les pays de l'OCDE est actuellement de 15,4%. S'il est moins important pour la jeune génération, il est en revanche beaucoup plus élevé pour les baby-boomers et pour les personnes occupant des postes de direction.

Le World Economic Forum (WEF ou Forum économique mondial) estimait dans son rapport 2018 qu'il ne faudrait pas moins de 202 ans pour combler l'écart entre les sexes. Les actionnaires commencent à poser aux assemblées générales des questions sur les politiques liées au genre en matière de rémunération. Alors que l'écart de rémunération entre hommes et femmes fait l'objet d'un examen plus minutieux que jamais, la question suivante se pose : que font les gouvernements à ce sujet ?

La législation est une partie de la solution

Selon le Global Gender Pay Compass de

PwC, de nombreux pays ont déjà mis en place une législation anti-discrimination, reposant notamment sur les principes de « l'égalité de salaire pour un travail égal » ou du « salaire égal pour un travail de valeur égale », visant à une équité salariale entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. C'est le cas de l'Islande, du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de la France, du Portugal, de la Suisse, du Pérou et des Émirats arabes unis, où de nouvelles lois en faveur de l'égalité des sexes ont été adoptées). Les gouvernements ont déployé tout un arsenal juridique pour promouvoir l'équité salariale, allant de l'interdiction de la discrimination par une convention collective applicable (Belgique) à une série de mesures novatrices :

- une évaluation et certification externe indépendante (Islande par exemple, devenue en 2018, le premier pays au monde à exiger que la loi établisse l'égalité de rémunération) ;
- des obligations de reporting sur la transparence salariale – en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, où écarts de rémunération importants révélés depuis ont suscité une vive réaction du public, poussant les dirigeants de sociétés à donner la priorité à la résolution du problème ;
- des sanctions pour non-conformité : un certain nombre de pays ont étayé leurs lois sur l'égalité des sexes par des sanctions financières en cas de non-respect (par exemple, Chypre, le Kosovo, le Maroc, la Serbie et l'Espagne);

- des plans d'action de l'employeur : certains pays donnent à l'employeur la possibilité d'élaborer un plan d'action (Belgique, Allemagne, Ontario au Canada, Serbie, Espagne, Suède) ou un code de conduite (Argentine) pour traiter la question de la rémunération des hommes et des femmes en interne.

Le baromètre de PwC met en exergue deux principaux obstacles dans cette évolution globale. D'une part, l'absence d'une définition précise et universelle de l'écart de rémunération entre hommes et femmes : soit elle fait tout simplement défaut, soit elle est simplifiée, comparant le salaire moyen des femmes et des hommes (par exemple au Royaume-Uni). D'autre part, le manque de données pour mesurer si les femmes dans des postes de direction – généralement sous-représentées – reçoivent un salaire égal à celui des hommes pour le même rôle et les mêmes responsabilités.

Dans l'ensemble, une ère de changement marquée par une volonté accrue de lutter contre les inégalités de rémunération entre hommes et femmes à un niveau plus significatif s'est ouverte, qui promet d'apporter des évolutions cruciales pour réduire l'écart, et ce sans attendre plus de 200 ans pour que cela se produise.

Les progrès réalisés grâce aux évolutions réglementaires

Les premiers résultats permettent de valider l'approche réglementaire comme une partie de la solution aux inégalités

Point sur...

salariales entre femmes et hommes. Ainsi, sur la base des rapports GGG du WEF depuis 2008, le baromètre de PwC a permis de mesurer deux avancées majeures pour deux aspects essentiels de l'égalité : primo, le score global de « participation et opportunités économiques », qui comprend des sous-mesures relatives à la position des femmes dans la population active ; secundo, le score « d'égalité de salaire pour un travail similaire », qui se rapproche le plus de la mesure spécifique du salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

- Les pays dotés d'une législation relative à l'égalité des sexes (législation générale ou législation plus sévère) réduisaient en moyenne leur retard sur le score de « participation et opportunités économiques » trois fois plus rapidement que les pays n'ayant aucune législation. Cependant, même à ce rythme plus rapide, il faudrait encore neuf décennies pour éliminer complètement cet écart

- Les pays sans législation ont vu leurs écarts de rémunération entre les sexes, c'est-à-dire d'égalité de salaire pour un travail similaire, augmenter de 5 points de pourcentage en moyenne au cours de la dernière décennie.

Les limites de l'approche réglementaire

Troisième enseignement du baromètre de PwC, qu'il est indispensable de mentionner pour avoir une vision exhaustive des inégalités : plus l'écart de salaire d'un pays est réduit, plus il est difficile de le réduire. De plus, les pays dotés d'une législation plus sévère ont moins progressé que les pays dotés d'une législation générale du point de vue du score de « participation et opportunités économiques » des femmes.

Bien entendu, le recul est trop faible pour savoir si les lois mises en vigueur récemment donneront les résultats escomptés. Mais surtout, dans la plupart des cas, les pays dotés d'une législation plus sévère sont ceux qui ont des lacunes moindres à combler. Ainsi, les cas du Canada (qui n'a comblé que 1,6% de

son écart restant depuis 2008) et de la Nouvelle-Zélande (qui a vu leur écart se creuser de 8% au cours de la même période) indiquent que le dernier écart dans la réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes est le plus difficile à combler ?

La réponse à la question : « la législation sur la rémunération des hommes et des femmes réduit-elle réellement les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ? » est complexe. D'autant plus complexe que les entreprises exercent des activités sur plusieurs territoires, se trouvant confrontées à des exigences hétérogènes en matière de conformité. Sans compter qu'il existe des biais qui font que les femmes sont moins bien payées que les hommes. L'un de ces biais sont les micro-inégalités, quasiment impossibles à résoudre de manière systématique et légale. Un exemple révélateur de raisonnements sous-jacents aux micro-inégalités, celui d'Uber : les hommes ont plus d'expérience que les femmes comme conducteurs ; ce temps supplémentaire signifie qu'ils sont stratégiquement plus aptes à décider des tarifs, donc à générer des revenus plus élevés ; les hommes conduisent 2,2% plus vite, ils ont donc un rendement plus élevé par voyage et des temps d'arrêt moins longs entre les voyages. Résultat : les femmes chez Uber gagnent 7% de moins en moyenne que leurs homologues masculins. Les différences de rémunération entre hommes et femmes sont souvent ancrées dans de minuscules actions quotidiennes, qui deviennent, au fil du temps, des inégalités plus larges.

« La plus grande leçon que nous avons tirée de notre Compass, explique un directeur de PwC, est que la législation peut effectivement avoir un impact sur les différences de rémunération entre les hommes et les femmes mais ne devrait pas être considérée comme une « solution miracle », ajoutant : « Le pouvoir de réduire davantage les écarts de rémunération entre les sexes est entre les mains des employeurs. Ils ont besoin de comprendre les différences de

rémunération entre hommes et femmes dans leurs organisations, d'en analyser les causes profondes et d'y remédier de manière appropriée. Cela signifie souvent un changement nécessaire des pratiques de gestion des personnes et de la culture organisationnelle, qui non seulement servira à se conformer à la législation en matière de rémunération entre hommes et femmes et réduira les écarts de rémunération entre hommes et femmes, mais aboutira également à une main-d'œuvre plus autonome, plus égale et plus performante. »



La législation peut avoir un impact sur les différences de rémunération entre les hommes et les femmes mais ne devrait pas être considérée comme une solution miracle



Cinq questions à Véronique Goy Veenhuys

Founder & CEO de la Fondation Equal-Salary

Par Anne Barrat

1. Pensez-vous que la mise en place d'un cadre législatif/réglementaire soit la réponse pour favoriser l'égalité salariale entre femmes et hommes ?

Voilà 15 ans que je suis active dans ce domaine. Sans cadre législatif/réglementaire, comme l'enjeu est financier - c'est le souci principal d'un CEO - l'évolution resterait très lente pour une entreprise « normale » qui n'a pas de « problème/besoin particulier ».

2. Est-ce la seule réponse ou bien doit-elle s'accompagner d'autres mesures, le cas échéant lesquelles ?

La question de l'égalité salariale au sein de la gestion des RH est complexe. Il faut des solutions concrètes, pratiques pour l'implémenter. C'est pourquoi j'ai créé une certification.

3. Quels sont aujourd'hui à vos yeux les principaux défis que rencontrent les entreprises qui ont choisi de mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes ?

C'est une décision d'entreprise, de top management. Comme je l'ai dit plus haut, un CEO est guidé par les indicateurs financiers. En plus, la plupart (95%) sont des hommes. Plusieurs études montrent que les hommes n'ont pas la même perception du sujet que les femmes. «Privilege is invisible for those who have it » dit le sociologue américain Michael Kimmel.

4. Comment voyez-vous la Suisse évoluer dans le domaine ?

Lentement, parce qu'en Suisse, nous

pratiquons la politique des petits pas. Néanmoins, c'est une marche en avant vers l'égalité salariale. Si la Suisse avance lentement, relevons tout de même qu'elle a pris plusieurs décisions en faveur de l'égalité salariale. Nous avons une loi depuis 1996, la LEg qui condamne toute forme de discrimination.

Cette loi vient d'être modifiée par le Conseil fédéral. Dès juillet 2020, toutes les entreprises de plus de 100 salarié-e-s devront faire une analyse salariale pour évaluer leur situation. Les résultats de l'analyse devront être validés par des réviseurs et communiqués aux collaborateurs et collaboratrices. Bien qu'il n'y ait pas de sanctions, cela met une importante pression sur les entreprises.

5. En quoi la certification est-elle primordiale dans le processus de transformation vers une égalité salariale entre femmes et hommes ?

La certification est une approche qui permet de ramener cette problématique doublement sensible à un niveau objectif.

C'est une approche qui est scientifique, pratique et dont l'implémentation est confiée à des partenaires mondialement reconnus pour leur rigueur.

La certification permet d'aborder objectivement plusieurs concepts complexes, c'est-à-dire l'écart de salaire explicable (par des facteurs objectifs), la discrimination – directe et indirecte. Essentiel sur un sujet où règne la confusion quant aux causes et à la

manière de les résoudre. Il n'y a qu'à voir les réactions qu'il y a eu en Angleterre autour de la publication du « gender pay gap ».



« Les organisations ont un rôle majeur à jouer dans la promotion de l'égalité de rémunération pour les femmes. Les entreprises gâcheront les meilleurs talents tant qu'elles ne comprendront pas que l'égalité de rémunération pour les femmes n'est pas seulement un problème moral mais aussi un problème de business. »

Mary T. Barra, Genreal Motors [1]
[1] Equileap, Reaching Gender Equality / CEO Video Series Compilation, 2019.