

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

Quels sont les principaux avantages de la Certification EQUAL-SALARY Genre & Ethnicité ?

Dans le climat économique actuel, il ne suffit plus de dire que votre organisation est favorable à l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes quelle que soit l'origine ethnique. Il faut le prouver. Se faire certifier permet à votre entreprise de démontrer des principes de bonne gouvernance et témoigne de sa transparence. Cela améliore considérablement votre capacité à attirer et à retenir des talents solides et diversifiés. La Certification EQUAL-SALARY aide votre entreprise à faire ce qui est juste : combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes et les différentes origines ethniques, obtenir un avantage concurrentiel et vous positionner en tant que leader en matière de diversité et d'inclusion. Elle permet également à votre organisation d'anticiper les risques légaux liés à l'inégalité salariale et de créer les fondations d'une stratégie ESG solide.

Quelles sont les prérequis pour être éligible à cette certification ?

1. Le champ d'application doit compter au moins 100 salariés dont 10 femmes.
2. Taux de divulgation : les données relatives à l'appartenance ethnique doivent être disponibles pour au moins 70 % des salariés entrant dans le champ d'application.
3. Au moins une catégorie d'appartenance ethnique doit comprendre 50 salariés ou plus.

Que va-t-on vous demander de fournir ?

- Les données relatives à l'appartenance ethnique d'au moins 70 % des salariés
- 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 de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les identités ethniques 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 entre les femmes et les hommes et les différentes identités ethniques 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.

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 si vous disposez déjà des données d'identité ethniques de tous vos employés.e.s.

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.