

## Egalité salariale entre femmes et hommes: où en est la SSR?

Berne, le 11 septembre 2014. En Suisse, les femmes continuent de gagner moins que les hommes à travail égal. Une étude réalisée à l'automne 2013 par l'Université de Berne a démontré que le salaire moyen des femmes était inférieur de 8,7 % à celui des hommes pour un travail, un niveau de qualification et une ancienneté équivalents. Qu'en est-il à la SSR? Les réponses de Claudine Traber, du secrétariat égalité SSM, et de Marco Derighetti, directeur Opérations SSR. En outre, un résumé des deux positions est disponible sous forme de courtes vidéos.

En tant qu'entreprise de service public, la SSR se doit de montrer l'exemple. C'est pourquoi elle a analysé et comparé les salaires de ses collaboratrices et de ses collaborateurs à l'aide de Logib, le logiciel d'autocontrôle de l'égalité salariale de la Confédération (voir encadré ci-dessous). L'analyse a mis en évidence une inégalité de salaire (allocations de temps de travail incluses) fondée sur le sexe, car inexplicable par d'autres facteurs, de 3,2 % au préjudice des femmes. Si l'on ne tient pas compte des allocations de temps de travail, l'écart n'est que de 2,6 %. En effet, les hommes sont légèrement surreprésentés dans les domaines avec des services irréguliers donnant droit à des allocations. Ces deux valeurs sont inférieures au seuil de tolérance de 5 % défini par la Confédération.

Que signifie ce résultat pour le syndicat SSM et pour la SSR? La Communication d'entreprise a interrogé Claudine Traber, du secrétariat égalité SSM, et Marco Derighetti, directeur Opérations SSR.

### Dialogue sur l'égalité des salaires et Logib

Le **Dialogue sur l'égalité des salaires** a été lancé en 2009 par l'Office fédéral de la justice, le Secrétariat d'Etat à l'économie et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Son but était de vérifier, en collaboration avec le partenaire social correspondant, si l'entreprise respectait le principe de l'égalité des salaires et, le cas échéant, d'éliminer les inégalités – c'est-à-dire les **différences de salaire inexplicables de plus de 5 % entre hommes et femmes** – dans un délai de quatre ans.

**Logib** est l'outil d'analyse des écarts de salaire mis à disposition par la Confédération. Ce logiciel en ligne fonctionne à l'aide d'Excel. Divers facteurs objectivement mesurables ayant une influence sur le salaire peuvent être saisis: formation, expérience professionnelle, ancienneté, niveau de qualification requis et position professionnelle. L'indication du sexe est ajoutée à titre de variable indépendante.

Les écarts de salaire sont tout à fait légitimes s'ils s'expliquent par exemple par des niveaux de formation, d'expérience ou de connaissances différents. Mais la différence de sexe ne doit pas en être la cause. Si l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est supérieur à 5 %, Logib le considère comme discriminatoire.

Plus d'informations au sujet de Logib sur le site de la Confédération:

<http://www.logib-etape-par-etape.ch/>

### Claudine Traber et Marco Derighetti, quelles conclusions tirez-vous de l'étude Logib? Quelles sont les possibilités et les limites de ce système de mesure?

Claudine Traber: Logib peut déceler des différences de salaire importantes entre les femmes et les hommes. Pour l'ensemble de la SSR, l'outil a mis en évidence un écart de 3,2 % aux dépens des femmes. Mais on constate des différences notables entre les unités d'entreprise:

les résultats oscillent entre 2 et 6,4 %. Ce sont des indications précieuses qui permettront d'engager des mesures ciblées là où les besoins sont les plus importants. L'analyse Logib a également révélé que, pour des niveaux de qualification et de formation équivalents, les femmes n'avaient pas les mêmes possibilités d'avancement et n'accédaient pas aux mêmes postes que les hommes. En effet, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à exercer des postes exigeants, y compris parmi les cadres inférieurs et les cadres moyens. C'est dans ce domaine que nous devons concentrer nos efforts. Mais Logib a aussi ses limites, à savoir lorsqu'il est appliqué dans un cadre relativement restreint qui correspond au minimum exigé par le Dialogue sur l'égalité des salaires. Il est donc d'autant plus réjouissant que la SSR ait donné son feu vert à l'approfondissement de l'analyse suggéré par le SSM et qu'elle l'ait réalisé de manière exemplaire.

Marco Derighetti: Logib convient parfaitement pour dresser un état des lieux de la situation salariale dans l'entreprise et comparer les résultats avec d'autres entreprises. Ma première conclusion est la suivante: la SSR se classe parmi les bons élèves; le résultat parle de lui-même. Deuxième conclusion: l'égalité absolue des salaires n'est pas encore une réalité. Il existe toujours des différences entre les sexes, que Logib permet d'identifier précisément. On peut même examiner certains cas particuliers à la loupe et déceler des causes possibles. Dans quels cas des causes méthodiques, systémiques, voire sociétales, peuvent-elles expliquer les différences? Il convient dans un premier temps d'analyser les causes méthodiques et systémiques et de prendre les mesures qui s'imposent. Les aspects sociétaux relèvent d'une autre dimension et sont beaucoup moins palpables. C'est la dynamique de la société qui est en jeu. Les femmes ont progressivement trouvé leur place dans des professions traditionnellement masculines. Mais on ne peut pas encore parler d'équilibre ni d'égalité. Tout un éventail de mesures doit être mis en place: il faut des plans d'action à moyen et à long termes, tant au sein des entreprises qu'à l'échelle de la société.

**D'après Logib, l'écart salarial entre femmes et hommes à la SSR est de 2,6 % ou 3,2 %, selon la base de calcul choisie. Que pensez-vous de ce résultat?**

Claudine Traber: Le seuil de tolérance de 5 % défini par Logib ne correspond pas à un calcul mathématique mais à un compromis en faveur des employeurs. En comparaison, la SSR obtient un bon résultat, ce que reconnaît le SSM. Il n'en reste pas moins que les 3,2 % d'écart attestent d'une situation de discrimination salariale.

Marco Derighetti: La moyenne d'environ 3 % obtenue par la SSR est un bon résultat, qui montre que nous sommes au même niveau que les autres entreprises de service public et que nous sommes sur la bonne voie.

**Vous mentionnez les autres entreprises de service public. La Poste enregistre un écart salarial de 2,7 %, un résultat équivalent à celui de la SSR. Pourquoi ces comparatifs?**

Claudine Traber: Le fait que la SSR soit une entreprise de service public constitue un facteur favorable. En effet, les entreprises de service public affichent dans l'ensemble de meilleurs résultats que les sociétés privées. Il y a plusieurs raisons à cela. D'une part, elles se doivent d'être des employeurs exemplaires. D'autre part, elles disposent depuis de nombreuses années de structures et de commissions qui sont le fruit d'une politique bien ancrée en matière d'égalité. Cette évolution s'est faite progressivement, notamment sous la pression des syndicats qui se sont engagés très tôt sur cette question. La loi sur l'égalité de 1993 a ensuite constitué une grande avancée. Depuis, il est possible de porter plainte pour discrimination salariale. Du fait de la meilleure protection contre les licenciements, ce sont surtout des femmes travaillant dans la fonction publique qui ont osé faire usage de ce droit, toujours avec l'appui des syndicats.

Marco Derighetti: Dans l'ensemble, les résultats des entreprises de service public sont tout à fait comparables. Mais il ne faut pas se perdre dans des comparaisons détaillées car chaque branche a ses spécificités. De manière générale, on peut affirmer que la SSR et la Poste, par exemple, se trouvent dans une situation analogue. Nous avons grosso modo les mêmes défis à relever et disposons de structures similaires. De plus, un système comparable de salaires indicatifs est appliqué dans toutes les entreprises de service public. Or, ce système favorise non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi entre les

catégories professionnelles. Avec le temps, ces instruments ont permis de définir des salaires plus équitables, pas uniquement pour les femmes. Les entreprises de service public ont accompli ces avancées en parallèle car de nombreux points communs les relient. Ce n'est pas le cas du privé, ce qui explique la difficulté à comparer les résultats.

### **Quelles sont selon vous les principales causes des inégalités salariales à la SSR?**

Claudine Traber: La cause principale est que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions supérieures et les postes à responsabilités, ce qui affecte la moyenne des salaires. Les analyses détaillées montrent par ailleurs que la progression salariale est plus élevée chez les hommes. En effet, les femmes gagnent moins que les hommes pour le même nombre d'années de service. La politique d'engagement est un troisième facteur déterminant: les femmes sont souvent engagées à des niveaux de rémunération plus bas, car leurs prétentions de salaire ont tendance à être plus modestes. La SSR en a parfois profité par le passé.

Marco Derighetti: Sur la question de la représentation des femmes à des postes à responsabilités, je ne peux m'exprimer qu'au nom de mon unité d'organisation. Opérations est une unité plutôt technique et, à l'évidence, il existe un problème de société dans ce domaine. Lorsque j'ai fait mes études au début des années nonante, nous étions 350 étudiants en électrotechnique. Il n'y avait que cinq femmes et seules deux d'entre elles ont terminé le cursus. Aujourd'hui, lorsqu'un poste de cadre est mis au concours, il n'est donc pas étonnant que les candidatures de femmes soient rares, voire inexistantes. Des mesures ciblées doivent être prises en interne pour promouvoir les femmes dans ces domaines d'activité. Mais cette démarche ne peut avoir qu'une efficacité limitée, car c'est à l'échelle de la société que les changements sont nécessaires. L'intérêt des femmes pour les études et les professions techniques doit être éveillé dès le plus jeune âge. Pour ce qui est de la politique d'engagement, je rejoins Madame Traber: dans les entretiens d'embauche, les femmes ont tendance à «se vendre» moins bien que les hommes. La SSR a décidé d'y remédier.

### **Qui doit corriger ces inégalités dans les entretiens d'embauche et les négociations salariales? L'entreprise ou les candidates et les candidats?**

Claudine Traber: C'est à l'entreprise d'agir. Car la transparence salariale fait défaut en Suisse. Nous devons nous contenter d'indiquer des chiffres approximatifs lorsqu'on nous demande quel salaire est adapté pour un poste ou une activité. C'est pourquoi beaucoup de femmes ont tendance à aborder la négociation de leur salaire à un niveau plutôt bas. Les responsables du personnel le savent. Il est de la responsabilité de l'entreprise de contrer les inégalités salariales et de ne pas profiter des prétentions salariales plus modestes des femmes.

Marco Derighetti: Il faut toujours qu'il y ait une part de négociation. A mon avis, la responsabilité incombe donc aux deux parties: l'employeur doit assumer sa part et les femmes doivent aiguïser la perception de leur valeur sur le marché. Je tiens par ailleurs à rappeler que nous disposons d'une grille de salaires indicatifs et, par là même, d'un certain potentiel d'évolution salariale. Il est donc possible de compenser ultérieurement un salaire initial trop bas. En ce qui concerne les augmentations de salaire, nous veillons également à ce que les femmes et les hommes soient traités de manière équitable. Ces mesures portent déjà leurs fruits. L'évolution des salaires peut donc permettre de combler des écarts importants. Mais il est primordial que le salaire indicatif soit juste. Le travail à temps partiel constitue à mon sens un autre défi à relever. Beaucoup de femmes exercent une activité à temps partiel pour laquelle elles sont surqualifiées, par exemple après un congé de maternité. Cela peut conduire à une inégalité de salaire et à une insatisfaction. L'employeur ne peut remédier que partiellement à ce problème.

Claudine Traber: Dans ce domaine, les employeurs devraient innover davantage. On a toujours pensé, à tort, que les postes de direction ne pouvaient pas être partagés. Or, les modèles de job sharing pour les postes d'encadrement n'ont tout simplement pas été suffisamment testés. Ce type de formule pourrait permettre aux femmes de reprendre une activité à responsabilités après leur congé de maternité.

**La question des sexes mise à part, existe-t-il d'autres formes de discrimination qui se traduisent par des inégalités de salaire? Des recherches sont-elles réalisées dans ce sens à la SSR?**

Claudine Traber: Oui, des comparaisons régionales ont notamment été effectuées. On a observé que les régions qui disposaient de structures fortement institutionnalisées en matière d'égalité présentaient les écarts de salaire les plus faibles, comme c'est le cas au Tessin et en Suisse romande. Au Tessin, il existe par exemple depuis longtemps une déléguée aux questions d'égalité ainsi qu'une commission d'égalité paritaire, à l'instar de la RTS. De ce fait, il n'est pas étonnant que les inégalités de salaire des personnels RSI et RTS soient les moins élevées au sein de la SSR. Une autre forme de discrimination concerne les personnes qui travaillent à temps partiel: elles ne bénéficient pas des mêmes possibilités d'avancement que les employés à temps plein. Ce constat vaut aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Marco Derighetti: Je partage le point de vue de Madame Traber. Le travail à temps partiel constitue effectivement un défi. Mais il oblige l'entreprise à développer, dans une optique positive et saine, de nouveaux modèles de temps de travail. Par contre, le temps partiel dans les postes d'encadrement est difficile à mettre en œuvre, d'une part, parce que les postes de direction exigent énormément de flexibilité, et, d'autre part, parce que les cadres ont généralement tendance à travailler beaucoup plus que 40 heures par semaine. Les cadres à temps partiel doivent donc être particulièrement attentifs au nombre d'heures travaillées et veiller à ce que le temps partiel ne soit pas qu'une disposition contractuelle. Je ne dis pas que ces modèles ne sont pas praticables, mais ils constituent un défi de taille et le chemin est encore long.

**A votre avis, quelles mesures la SSR devrait-elle prendre dans l'immédiat et quelles mesures devrait-elle engager à moyen terme?**

Claudine Traber: A court terme, la politique d'engagement doit être ajustée. Les prétentions de salaire trop modestes des femmes ne doivent en aucun cas conduire à une inégalité de salaire injustifiée. De plus, les offres d'emploi devraient être formulées de manière à ce que les femmes se sentent davantage concernées. Il ne suffit pas d'écrire que les candidatures féminines sont particulièrement souhaitées. Il importe aussi de mettre en avant certaines qualités et d'adapter les formulations. A moyen terme, les femmes doivent être mieux représentées à des postes à responsabilités. Pour y parvenir, la politique salariale et la politique du personnel doivent être assorties d'objectifs clairs. Autrement dit, chaque responsable doit être tenu à des objectifs d'égalité ancrés dans le processus de convention d'objectifs. Ces objectifs doivent avoir la même priorité que les autres points de la convention et leur réalisation doit être contrôlée.

Marco Derighetti: Des mesures ont été prises pour la négociation du salaire lors des entretiens d'embauche. De plus, le Comité de direction s'est fixé comme objectif de relever la part des femmes aux postes de direction dans un délai de cinq ou six ans. Nous ne parlons toutefois pas de quota, mais de valeur indicative. Conformément à la décision prise par le Comité de direction à la fin août, les cadres de la SSR devraient comprendre en moyenne 30 % de femmes d'ici à 2020, contre 27 % actuellement. L'environnement joue également un rôle dans cette évolution; j'ai déjà fait allusion à la dimension sociétale. Ce tournant est nécessaire pour que nous parvenions à atteindre nos objectifs à court terme, ce qui est plus facile dans les activités rédactionnelles que dans les unités techniques telles qu'Opérations. Toutes les parties prenantes doivent apporter leur contribution. L'entreprise tout entière doit s'impliquer et se sentir concernée. Mais les femmes et les hommes doivent eux aussi discuter et négocier en privé la répartition des tâches et les possibilités de concilier travail et famille. Enfin, toutes les suggestions et propositions d'amélioration sont les bienvenues, comme celle de Madame Traber au sujet des offres d'emploi. J'estime qu'elles aiguissent notre regard sur la problématique.

Claudine Traber: Le fait que le Comité de direction ait fixé un objectif concret à l'horizon 2020 est positif. Mais l'augmentation de seulement 3 % de la part des femmes parmi les cadres dans un délai de six ans n'est pas un objectif suffisamment ambitieux à mon sens.

**Pour conclure: quels souhaits formulez-vous pour l'avenir?**

Claudine Traber: Il serait souhaitable que le dialogue sur les questions d'égalité soit relancé à l'échelon national entre le SSM et la SSR après un statu quo de plusieurs années. Les discussions se sont jusqu'à présent révélées constructives et elles devraient se poursuivre à intervalles réguliers. A plus long terme, des objectifs d'égalité mesurables devraient être formulés, par exemple sous la forme de quotas. Les objectifs doivent avant tout être mesurables, réalistes et contrôlables. Cela nécessitera de développer une large palette d'instruments. En dehors de la politique du personnel, la SSR doit également se saisir de la question du traitement médiatique du genre. La représentation des hommes et des femmes dans les médias amplifie les rôles traditionnellement établis. Les médias ont encore tendance à renforcer la prédominance masculine. Des études, réalisées notamment sur la SSR, en attestent. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. En tant qu'entreprise de service public, la SSR a une responsabilité particulière et devrait être un exemple pour les médias en Suisse.

Marco Derighetti: Les objectifs mesurables sont une bonne chose. Ils obligent à examiner la question dans le détail et à apporter des améliorations. Pour ce qui est des quotas, je reste sceptique. De notre point de vue, les objectifs sont les suivants: poursuivre le dialogue constructif avec le SSM, définir un éventail équilibré de mesures et, point essentiel, accorder une attention permanente à ce sujet aux multiples facettes.

Communication d'entreprise SSR