



Le «gender pay gap» n'a rien d'un my

FOCUS Ecart salarial

Est-il encore possible en 2015 que les salaires ne soient pas égaux entre hommes et femmes ? Quels sont les obstacles à l'égalité et surtout quelles sont les solutions potentielles pour y remédier ? Le Gender Hub regroupe un panel d'experts, réunis en l'occurrence le 24 mars dernier chez Quintiles à Bruxelles, afin de se pencher sur cette épineuse question.

La réalité en matière d'écart salarial sur base du genre est bel et bien concrète. Les données chiffrées sont disponibles désormais afin d'étayer le propos. Barbara Ortiz, de l'Institut pour l'Égalité Professionnelle, partage avec nous la définition du "gender pay gap" ainsi que les explications relatives à ce phénomène visiblement bien ancré dans nos entreprises. "La différence de rémunération entre nos collègues masculins et féminins - le "gender pay gap" donc - peut être comptabilisée de deux manières distinctes: la première méthode compare le salaire total annuel moyen des deux populations, tandis que la deuxième se base sur une comparaison du taux horaire moyen

des femmes et des hommes. Cette deuxième approche est régulièrement utilisée afin d'effacer l'impact du travail partiel sur les résultats finaux. Bien entendu, nous pourrions considérer que le recours au temps partiel plus intensif auprès de la population féminine constitue en soi une forme de discrimination, compte tenu entre autres de l'impact négatif qu'il persiste à avoir sur la carrière de manière générale mais aussi sur les droits réduits envers certains avantages extra-légaux..."

LES RÉSULTATS

Sur base du salaire total annuel, nous pouvons observer une différence de l'ordre de 22% au bénéfice des collaborateurs masculins. En éli-

minant les biais liés au travail à temps partiel et en comparant donc les salaires sur base du taux horaire, nous restons sur une différence de l'ordre de 10% au détriment de nos collègues féminines. Le recours aux formules dites d'aménagement du temps de travail ne constitue donc pas la clé de lecture pour comprendre l'écart salarial bien réel sur le marché. Plus étonnant encore, nous pouvons constater que cette différence s'accroît lorsque la position occupée devient plus importante dans l'organisation. En clair, plus nous progressons dans l'organigramme, plus l'écart salarial entre les genres se creuse.

Les écarts de rémunérations peuvent être expliqués par un faisceau complexe de facteurs plus ou moins explicables. Ceux-ci interviennent à des degrés divers dans la justification a posteriori d'une situation bien réelle.

Parmi les éléments connus figure bien entendu le temps partiel. Plus de 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes actuellement. Deuxième élément d'explication : le niveau de formation, avec paradoxalement un impact

»
the!



croissant sur les écarts de rémunération au fur et à mesure que le niveau de formation et de qualification augmente! La situation maritale et parentale joue également un rôle important. Et enfin, la nationalité peut également constituer un facteur "aggravant" puisqu'il apparaît que les femmes d'origine étrangère rencontrent davantage de difficultés que leurs homologues masculins pour atteindre des niveaux de rémunération comparables. D'autres facteurs non-déclarés interviennent encore, vraisemblablement à hauteur de 50% dans le maintien des écarts salariaux entre hommes et femmes sur le marché du travail. Peu tangibles à ce jour, ils tiennent essentiellement à la discrimination par le genre.

DES INITIATIVES EN COURS, HEUREUSEMENT !

Bien entendu, plusieurs entreprises ont d'ores et déjà entrepris de s'atteler à corriger la situation et à travailler les fondations d'une rémunération équitable pour l'ensemble de leurs collaborateurs, indépendamment de leur genre. Quintiles, hôte du *Jun Gender Hub* de cette année 2015 et pilotée au

quotidien par Michèle Paque qui a remporté l'année dernière le *Wo.Men@Work Award*, incarne un bel exemple d'initiative en la matière. En instituant un degré de tolérance zéro quant à la discrimination sur le lieu de travail et en favorisant l'accès au temps partiel dans l'organisation notamment... Comme l'indique Laurence Nigot (HR - Quintiles): *"Lorsqu'une femme souhaite travailler à temps partiel, nous veillons à ce qu'elle puisse conserver sa position. Nous offrons davantage de possibilités sur le plan de la flexibilité des horaires et du travail à domicile. Ce ne sont absolument plus des tabous comme c'est encore le cas dans un trop grand nombre d'entreprises. Il faut arriver à intégrer que tout le travail autour de l'égalité des genres ne peut pas reposer sur des initiatives ponctuelles, que l'on oublie parfois pour y revenir de temps à autre. C'est un effort permanent que l'on ne peut relâcher."*

COMMENT COMBATTRE ?

La première phase reste celle de la conscientisation. L'écart salarial est une réalité et il nécessite que nous agissions. Ensuite, il y a

des préjugés liés aux prestations qui doivent disparaître sur le marché du travail. Les clichés relatifs aux hommes forcément plus ambitieux, plus travailleurs et plus audacieux que leurs collègues féminines n'ont plus lieu d'être. Il est vrai que les femmes qui osent afficher une ambition comparable à celle de leurs homologues masculins souffrent de divers stéréotypes et sont souvent considérées comme arrogantes. Mais ces représentations ne tiennent pas la route lorsque nous y opposons de solides arguments. La multiplication des recherches sur le sujet et les enseignements qui en découlent permettront certainement de disposer d'une argumentation construite à l'avenir. Enfin, il conviendra de mettre en évidence pour les entreprises qui vivent cette situation d'inégalité le risque de perte de talents qu'elles courent si elles ne se penchent pas sur la problématique. Qu'on se le dise: les nouvelles générations ne se satisferont pas d'une situation de fait et n'accepteront pas un salaire inférieur comme une donnée établie. Elles iront simplement voir ailleurs ! ●

MAÏTÉ HOLVOET ✍