

Transparence salariale – une évidence

Est-ce que je touche le même salaire que toutes celles et tous ceux qui font le même travail que moi dans mon organisation? Mon collègue qui occupe le même poste que moi gagne-t-il autant que moi en tant que femme? Parler de salaire n'est pas encore une évidence, même dans les ONG.

Le SSP-ONG exige donc que la transparence salariale devienne la norme dans le secteur des ONG. La certitude qu'il n'existe pas de différences salariales injustifiées favorise la motivation des collaborateurs-trices, instaure la confiance et contribue à un bon climat de travail.

Il est nécessaire d'agir

En Suisse, les femmes gagnent nettement moins que les hommes, et cette différence ne s'explique que partiellement par des facteurs objectifs. Les femmes gagnent en moyenne 16% de moins. L'écart salarial augmente au cours de la vie: faible au début de la carrière, il augmente ensuite continuellement pour atteindre son maximum avant la retraite.¹

L'UE intervient désormais avec une directive sur la transparence salariale. Les entreprises de plus de 250 employé-e-s doivent rendre les salaires transparents dans les offres d'emploi et présenter au moins les salaires moyens des employé-e-s effectuant un travail identique ou de valeur égale, répartis selon les sexes, et divulguer les critères de classification.²

La discrimination salariale ne se manifeste pas seulement sous la forme d'un écart de rémunération entre les sexes (Gender Pay Gap), mais peut également se produire en raison d'autres caractéristiques personnelles ou de l'âge. Là encore, la divulgation des salaires est utile.

La grande majorité des employé-e-s souhaitent également bénéficier d'une transparence salariale avant même d'entrer en fonction. Une enquête réalisée par Kampahire en 2016 (la seule sur ce sujet dans le secteur) a révélé que la transparence des salaires n'était donnée que dans 48% des cas. Dans 17% des cas, cette transparence était partielle, tandis que 36% des personnes interrogées ont déclaré que la transparence salariale était faible, voire inexistante, dans leur organisation. Dans les organisations pratiquant la transparence salariale, une petite minorité de 4% a déclaré qu'il existait des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, tandis que dans les

¹ <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>

² <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>

organisations non transparentes, un tiers des femmes estimaient qu'il n'y avait pas d'égalité salariale dans leur organisation.³

Cela montre clairement que la transparence salariale permet non seulement de lutter contre les inégalités salariales, mais aussi de renforcer la satisfaction à l'égard du salaire et donc du lieu de travail.⁴

Compréhensibilité et divulgation des salaires

Pour que le salaire de chacun puisse être considéré comme équitable, le système salarial interne et la classification qui en découle doivent être compréhensibles. C'est la seule façon pour les employé-e-s de vérifier que le même salaire est versé pour un travail de valeur égale, indépendamment du sexe. Il s'agit là d'une des informations les plus importantes pour la satisfaction des employé-e-s, comme l'a démontré une étude de l'Université de Lucerne.⁵

Lorsque les collaborateurs-trices connaissent bien le système salarial et peuvent le comprendre, le plus grand pas vers la transparence salariale est déjà franchi, car les éventuelles différences salariales peuvent être justifiées.

Les ONG progressistes vont encore plus loin en matière de transparence salariale et divulguent les salaires en interne. Une liste des salaires correspondante est accessible à tou-te-s les collaborateurs-trices (par exemple sur l'intranet). En cas de divulgation complète, le nom, la fonction et la classification, le taux d'occupation, le salaire correspondant au taux d'occupation et le salaire à 100%, le sexe, l'ancienneté et les allocations supplémentaires pour enfants sont divulgués. Pour cela, tou-te-s les employé-e-s doivent signer une déclaration de consentement. Comme personne ne peut y être contraint, cette liste peut être incomplète pendant un certain temps.

Il existe toutefois des étapes intermédiaires. On peut par exemple opter pour une divulgation anonymisée: celle-ci indique le nombre de collaborateurs-trices occupant chaque fonction et la fourchette des salaires réels. Dans un deuxième temps, le salaire individuel est alors divulgué comme décrit ci-dessus. La mention du salaire dans les offres d'emploi est également une mesure pertinente. L'amplitude salariale pour la fonction est publiée. Ces informations sur la classification salariale d'un poste donnent un premier aperçu du système salarial et constituent un signal clair en faveur de la transparence salariale: tous les candidat-e-s et les employé-e-s actuel-le-s ont ainsi une idée du salaire auquel ils-elles peuvent s'attendre. Lors de l'entretien d'embauche,

³ <https://www.kampagnenforum.ch/de/blog/2017-04-17/bericht-zur-1-lohnumfrage-von-kampahire-unter-npo-mitarbeitenden-liegt-vor>

⁴ <https://www.hrtoday.ch/de/article/lohntransparenz-angestellte-fordern-offenheit>

⁵ <https://www.unilu.ch/forschung/aktivaeten/fokus-forschung/lohntransparanz-wie-nicht-wie-viel-ist-entscheidend/>

le système salarial en vigueur est brièvement expliqué et la transparence salariale pratiquée en interne est mentionnée.

Check-list Transparence salariale à 100%

- ➔ Le système salarial est connu et compréhensible pour tou-te-s les collaborateurs-trices
- ➔ Les modifications sont communiquées à tou-te-s les collaborateurs-trices en temps utile et le personnel ou la commission du personnel est impliqué conformément au tableau de participation
- ➔ La liste des salaires, avec des informations détaillées ou au moins anonymisées, est accessible à tou-te-s les collaborateurs-trices sur le plan interne
- ➔ L'amplitude salariale est déjà indiquée dans les offres d'emploi
- ➔ Le système salarial est brièvement expliqué lors de l'entretien d'embauche

Procédure en cas de manque de transparence

Si votre organisation manque encore de transparence en matière de salaires, vous pouvez prendre les mesures suivantes:

- ➔ Divulcation des salaires au sein de votre propre équipe: les membres d'une équipe divulguent leurs salaires les uns aux autres, notent les éventuelles différences ou questions en suspens et soumettent conjointement des demandes d'explications ou de corrections au service des ressources humaines ou à la direction. Il convient de veiller à ce que les droits acquis soient garantis. La divulgation au sein de l'équipe peut également être organisée via un espace de discussion (tchat) personnel: seul-e-s ceux-celles qui sont prêt-e-s à divulguer leur salaire ont accès au tchat. L'expérience montre que de plus en plus de collaborateurs-trices vont y participer rapidement, car la transparence salariale interne est suffisamment importante pour elles-eux, mais aussi pour l'organisation.
- ➔ Organisme de contact – Commission du personnel (CoPe): les collaborateurs-trices peuvent s'adresser individuellement à la représentation du personnel / la commission du personnel élue afin de faire vérifier leur classification salariale. La CoPe aide les collaborateurs-trices à demander des corrections ou, si nécessaire, de nouvelles classifications.
- ➔ Demandes auprès du service du personnel: il est également possible à tout moment de demander au service du personnel de vous expliquer le système salarial afin de comprendre comment les salaires sont composés.