

# Chez Novartis, un logiciel traque les inégalités salariales

## DISCRIMINATION

Berne propose un programme informatique mettant en évidence les différences entre les paies des femmes et des hommes. Des injustices subsistent néanmoins, voire s'aggravent.

PHILIPPE RODRIK

**L**a Journée internationale de la femme sera célébrée lundi prochain. En Suisse, les inégalités salariales subsistent néanmoins, voire s'aggravent. Même si Berne propose un logiciel efficace pour détecter les discriminations aux dépens des femmes.

Logib, tel est le nom de cette magnifique création informatique, offerte gratuitement depuis avril 2006 par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEFH). Depuis la dernière réactualisation de ce programme, le 23 décembre 2009, plus de 2000 entreprises se seraient renseignées à son sujet sur le site de l'administration fédérale.

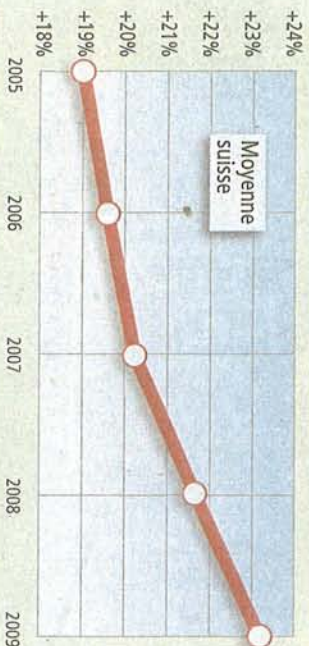
Quelques grandes sociétés recourent aux enseignements fournis par Logib. Novartis (Suisse) contrôle sa grille salariale depuis 2004 et utilise depuis peu le logiciel du BFEFH. Le grand assureur Helvetia s'est aussi emparé de cet instrument. «L'équité des salaires est dans notre intérêt. Nous nous profilons ainsi comme un employeur attirant sur le marché du travail», explique dans la *NZZ am Sonntag* Sindy Schmiegel, porte-parole d'Helvetia.

### Logib offre des surprises

Logib offre en plus des surprises. «Beaucoup d'entreprises pensent payer des salaires égaux à leurs collaborateurs des deux sexes. Et c'était aussi le cas chez nous, indique Rudolf Steiner, porte-parole de la société informatique bernoise Bedag. Un examen des données avec Logib nous a permis de constater que nos informaticiens gagnaient 7,3% de moins que leurs collègues masculins. Et pour un travail identique.»

Bedag a ensuite supprimé ces écarts discriminatoires.

### Différence croissante des salaires à l'avantage des hommes, dans l'hôtellerie et la restauration



### Les écarts de salaire entre hommes et femmes dans différents secteurs de l'économie



«Mais un unique contrôle des salaires ne suffit pas. L'employeur qui veut maintenir une égalité durable dans les rémunérations doit intégrer leur contrôle dans ses propres standards», précise Rudolf Steiner.

Fabrique de machines-outils à Moutier. Tornos s'approprie aussi à utiliser Logib. «Les entreprises où des activités ne sont exécutées que par des employés d'un seul sexe peuvent devenir des environne-

ments propices aux discriminations aux dépens des femmes. Leurs capacités de parler plusieurs langues, leur doigté ne sont en effet pas estimés à leur juste valeur dans le système des salaires», relève le directeur de Tornos, Philippe Macquelin.

Les femmes les mieux formées peuvent aussi être pénalisées. Dotées de formations universitaires, elles touchent en moyenne 30% de moins que leurs homologues masculins.

### Un quart de moins

Globalement, sur l'ensemble du marché du travail helvétique, les employées seront en moyenne payées un quart de moins que leurs collègues masculins en 2010. La moitié de cet écart s'explique par des différences de qualification, de mission ou de rang hiérarchique. «Pas moins de 40% des inégalités restent en revanche inexplicables, par conséquent discriminatoires», note la directrice du BFEFH, Patricia Schulz.

L'égalité entre femmes et hommes est inscrite dans la Constitution suisse depuis 1981. ■