

Zeitschrift:	D'égal à égale!
Herausgeber:	Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band:	11 (2011)
Artikel:	Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises
Autor:	Goy Veenhuys, Véronique
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-352728

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 23.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises

Véronique Goy Veenhuys
Fondatrice et CEO de la Fondation equal-salary

Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises

La certification equal-salary a été lancée en 2010. Elle permet d'attester de l'égalité salariale au sein des entreprises privées et des organismes publics de plus de 50 salarié·e·s. Ses avantages? Elle augmente la motivation des employé·e·s et possède un fort pouvoir d'attraction sur les meilleurs talents féminins. En Suisse, pas moins de six entreprises sont déjà certifiées. Quatre autres sont candidates. La plupart des entreprises affirment pratiquer une politique salariale respectant l'égalité entre femmes et hommes. Pourtant les chiffres officiels relèvent une différence de rémunération de plus de 19% au niveau national. Qu'en est-il réellement? Qui croire? Il existe dorénavant une mesure positive permettant aux entreprises d'apporter la preuve de leur équité: le label equal-salary.

Ce label est né à l'initiative de Véronique Goy Veenhuys, qui le dirige. L'idée de développer une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes lui est venue lors d'un procès exemplaire : une femme, considérant qu'elle était victime de discrimination salariale, avait recouru au Tribunal fédéral contre son employeur. Grâce notamment à l'expertise réalisée par le professeur d'économie politique genevois Yves Flückiger, la plaignante avait obtenu



un gain de cause et reçu plus de CHF 200 000.– de dédommagement pour la discrimination subie. Le Tribunal fédéral avait reconnu l'expertise du professeur genevois comme juridiquement valable.

Une solution pratique et scientifique

Véronique Goy Veenhuys a alors pris contact avec Yves Flückiger. Car, non seulement les disparités salariales perduraient, mais de plus en plus d'entreprises voulaient prouver qu'elles pratiquaient l'égalité salariale. Une solution pratique et scientifique, mise au point en collaboration avec une instance neutre, était nécessaire. C'est ainsi qu'equal-salary a vu le jour.

Le projet a bénéficié d'un premier financement de la part de la Confédération en 2005. Ses bases ont été posées entre 2005 et 2007, puis une phase pilote a été menée durant les deux années suivantes pour vérifier que les exigences et critères répondaient bien aux objectifs fixés. Une première entreprise, le CSEM (Centre suisse d'électronique et de microtechnique) de Neuchâtel, a été certifiée en 2007. Aujourd'hui, le World Economic Forum, la Ville de Fribourg, Montrés CORUM, SIG – Services industriels de Genève, EREN – Eglise évangélique réformée du canton de Neuchâtel et la caisse de compensation HOTELA à

Montreux bénéficient du label equal-salary. Quatre entreprises, dont une grande assurance suisse, sont en cours de procédure ou sur le point de se lancer.

Profitable à toutes et tous

Parfaitemment confidentielle quant à sa mise en œuvre, la certification equal-salary atteste de la politique d'égalité salariale de l'entreprise candidate. Ce label améliore ainsi l'image de cette dernière, à l'interne comme à l'externe, mais pas seulement. Il lui permet d'agir sur la motivation des employé·e·s et d'attirer les meilleurs talents féminins. De plus, la certification equal-salary est un précieux instrument stratégique permettant à l'entreprise de se rapprocher de son marché: 80% des décisions d'achat sont prises directement ou conjointement par les femmes. Une plus grande mixité au sein du management permet une meilleure compréhension du marché et contribue à améliorer la performance économique de l'entreprise. L'ambition d'equal-salary est de supprimer les inégalités salariales entre femmes et hommes, en Suisse comme à l'étranger. Aucune certification comparable n'existant dans les autres pays, la Suisse est pionnière dans ce domaine.

La certification a été lancée en 2010. SGS, leader mondial de la certification, assume la responsabilité de la gestion des procédures et des audits. A partir de 2011, d'autres instances de certification pourront être accréditées equal-salary. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient la certification equal-salary par le biais des aides financières prévues par la loi sur l'égalité.

La procédure de certification en bref

La procédure de certification commence par une évaluation statistique des données salariales qui tient compte de la politique salariale mise en place par l'entreprise candidate. Vient ensuite une seconde phase qui consiste en un audit sur place, durant lequel des interviews sont menées afin de vérifier l'engagement de l'entreprise en faveur d'une politique salariale équitable, ainsi que sa mise en œuvre dans les processus des ressources humaines. Durant cette phase, une enquête est conduite auprès des employé·e·s, suivie par des interviews des membres du personnel, afin de mesurer leur perception de la politique salariale dans leur entreprise.

Une fois que ces deux phases ont été conclues et que toutes les exigences ont été remplies, l'entreprise obtient le label equal-salary pour une période de trois ans. Durant cette période, l'entreprise doit se soumettre à deux audits de contrôle, pour s'assurer qu'elle respecte les recommandations d'amélioration établies par les auditeurs.

Et combien ça coûte?

Les coûts varient selon la taille de l'entreprise, son organisation et le nombre de sites à auditer.

Sachant que pour une entreprise de 200 personnes le coût représente environ le quart du salaire annuel d'un-e cadre moyen, les entreprises ont donc tout intérêt à procéder à cette certification qui s'avère économiquement rentable à long terme et qui donne un beau lustre à leur réputation. Ceci d'autant plus que, depuis 2009, le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes propose un soutien financier aux entreprises et institutions qui prévoient de lancer des projets en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Référence utile:

www.equalsalary.org

Information:

Déjeuner-contact de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura, le vendredi 7 octobre 2011, avec présentation d'equal-salary