

POLITIQUE

Quatrième hausse consécutive du chômage

CONJONCTURE. En janvier, la proportion de sans-emploi s'est établie à 2,6%, contre 2,5% en décembre.

Au terme de la période sous revue, 121.018 personnes étaient inscrites auprès d'un Office régional de placement, soit une progression de 3,2% sur un mois. En rythme annuel, le taux de chômage affiche un recul de 0,1 point de pourcentage.

Sans tenir compte des variations saisonnières (CVS), la proportion de sans-emploi est restée stable par rapport à décembre, à 2,3%. Les économistes étaient partagés. Ceux de Credit Suisse et de Swiss Life ont visé juste, en tablant sur 2,6%. Les autres spécialistes penchaient davantage en faveur de 2,7% ou 2,5%. Pour le taux CVS, une majorité avait retenu 2,3%. Le Jura enregistre une baisse de 0,1 point. Genève demeure stable, tandis que Neuchâtel accuse une hausse de 0,2 point, tout comme Vaud (3,8%). Le Valais affiche un taux à 3,6% grâce à une contraction de 0,2 point. Fribourg demeure le leader romand malgré une augmentation de 0,1 point, à 2,9%. Le nombre de sans-emploi s'est inscrit à la hausse dans la région francophone du Jura bernois, à 3,2% (+0,2 point).

Chômage des jeunes en progression

Le chômage des jeunes s'est renforcé de 1,7% à 12.597 inscrits. Cette hausse est encore plus marquée chez les seniors (plus de 50 ans), avec une progression de 3,1% à 34.150 personnes. Le nombre de demandeurs d'emplois a gonflé de 0,7% à 194.233. Les personnes au chômage de longue durée (+2,9%) à 14.030. – (awp)

GENÈVE: invalidation de l'initiative sur la BCGE

A Genève, la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice a confirmé l'invalidation de l'initiative qui demandait à la Banque cantonale de Genève de «rembourser les 3,2 milliards de francs prêtés» par le canton. Les juges estiment que le texte peut porter à confusion et est susceptible d'aggraver les citoyens.

Les juges constatent que l'Etat de Genève n'a jamais directement versé de montants en faveur de la BCGE, lors de son sauvetage, en 2000. Or, l'initiative controversée part de «l'idée qu'une somme de 3,2 milliards de francs aurait été prêtée» par le canton. Cette vision des choses ne correspond pas à ce qui s'est réellement passé. L'intervention de l'Etat a consisté à prendre en charge les pertes enregistrées sur la vente des actifs à problème de la BCGE, transférés à une fondation de valorisation mise sur pied par les autorités cantonales. – (awp)

Egalité salariale: faut-il amender les entreprises fautives?

SESSION PARLEMENTAIRE DE PRINTEMPS. Le Conseil national débattira de cette question en mars, avant le Conseil des Etats.

MAU DE BONVIN

L'égalité salariale entre hommes et femmes revient sur le devant de la scène fédérale. Le Conseil national se prononcera en mars sur plusieurs modifications de la loi sur l'égalité. Or cette législation a déjà été réformée à la fin de l'année 2018. Cette révision entrera en vigueur le premier juillet.

A l'origine de deux initiatives parlementaires, le conseiller national socialiste, Mathias Reynard, justifie son action: «La réforme de 2018 est mince. Elle concerne une toute petite minorité d'entreprises (au ff: 0,8% d'entre elles) et touche moins de la moitié des salariés de ce pays». Cette nouvelle loi ne prévoit par ailleurs aucune sanction. «Sans véritable effet, elle n'incite pas à respecter l'égalité salariale. Dans trente ans, il y aura toujours des inégalités, si nous n'agissons pas. Il n'y a eu aucun changement pour les femmes, depuis la grève du 14 juin», poursuit-il. Valaisan. Ses propositions reprennent différents projets initiaux du Conseil fédéral. La première demande que les entreprises soient tenues d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires à partir d'un effectif de cinquante personnes. Le gouvernement avait proposé ce nombre pour respecter la cohérence par rapport à d'autres législations (lois sur la participation,



MATHIAS REYNARD. Selon le socialiste valaisan, «sans véritable effet, la nouvelle loi n'incite pas à respecter l'égalité salariale.»

onlonance relative à la loi sur le travail...). Avec ce seuil, l'obligation ne concernerait que 2% des sociétés mais s'appliquerait à 54% des employés. Pour le conseiller national, il semble logique qu'une loi si essentielle ait un impact sur la majorité des travailleurs.

Au moins cent salariés

La révision de loi qui entrera en vigueur cet été prévoit, elle, une obligation d'examen des salaires, tous les quatre ans, pour les firmes comptant au moins cent collaborateurs, sans comptabiliser les apprentis. Si ces dernières refusent d'effectuer ces analyses et de respecter la législation, au-

cune sanction n'est prévue. La deuxième proposition de Mathias Reynard porte sur l'établissement d'une liste noire accessible au public des entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale. «Cette liste se baserait sur ce qui se fait déjà en matière de travail au noir», précise le socialiste. Elle porterait notamment sur les entreprises récidivistes. A l'heure actuelle, le Secrétaire d'Etat à l'économie (SECO) établit déjà une liste des sociétés qui ne remplissent pas leurs obligations légales en matière de lutte contre le travail au noir.

Une autre initiative parlementaire veut fixer, dans le texte de

loi, une amende de 40.000 francs au maximum pour les entreprises qui récidivent en matière d'inégalité salariale. Elle émane de la conseillère nationale socialiste, Min Li Marti. «Il est choquant que des compagnies qui violent sciemment la loi sur l'égalité en discriminant les femmes n'aient rien à craindre. Mon texte veut toutefois leur laisser suffisamment de temps pour agir», souligne la Zurichoise. Et de rappeler que l'égalité salariale demeure l'une des principales revendications des milliers de femmes qui sont descendues dans la rue le 14 juin dernier. «Ce principe est d'ailleurs inscrit dans la Constitution depuis près de quarante ans», précise-t-elle. A ses yeux, il est indispensable d'avoir des mesures contraignantes pour les sociétés qui ne veulent pas volontairement régler ce problème. L'Islande dispose par exemple déjà de sanctions dans sa législation. Mais pourquoi avoir fixé l'amende à 40.000 francs au maximum? «Il s'agit du montant maximal pour les violations des mesures d'accompagnement (loi sur les travailleurs détachés)», répond le parlementaire.

Mathias Reynard se montre, lui aussi, favorable à ce projet: «Le Parlement vaudois a voté à l'unanimité pour des sanctions, lorsqu'il s'est prononcé en faveur d'une initiative cantonale à ce sujet. Au Parlement fédéral, déci-

sion a été prise de ne rien faire. Or les familles sont aussi touchées par les injustices ayant trait aux salaires». Les femmes gagnent en effet 7,7 milliards de francs de moins que les hommes chaque année en Suisse, dont près de trois milliards sont considérés comme de la pure discrimination.

Réduire les bonis

Différentes études démontrent par ailleurs que l'inégalité salariale augmente massivement dès la naissance du premier enfant. «Dans notre société, on attend toujours des femmes qu'elles assument la responsabilité principale des soins à domicile et aux enfants», déplore Min Li Marti. Pour elle, l'instauration d'un congé parental contribuerait à lutter contre cette représentation, tout comme la possibilité offerte par certaines entreprises de travailler à temps partiel. Des recherches indiquent également que les inégalités de salaire sont plus importantes dans les postes de cadre. En matière de bonus, les femmes sont notamment pénalisées. Il faudrait donc les éviter ou les réduire au maximum, selon la conseillère nationale. «Les entreprises ont d'ailleurs tout à y gagner. Des économistes ont montré que ce système de bonification est contre-productif et démotivant», signale-t-elle. ■

Un argument incontestable en matière de recrutement

Vaudoise Assurances est l'une des rares entreprises suisses à avoir décroché un certificat de bonne conduite en matière d'égalité salariale. Au côté d'une vingtaine de sociétés, la compagnie est certifiée Equal-Salary depuis novembre 2018. Pour sa cheffe de service Gestion & Relations humaines, Jasmin Ohnmacht, cette certification a permis d'engager davantage de femmes. Celle qui est en charge des questions de mixité auprès de l'assureur se montre par ailleurs ouverte à l'idée d'amender les entreprises fautives. Interview.

Pourquoi avez-vous voulu décrocher le label Equal-Salary?

En adéquation avec l'identité mutualiste de la Vaudoise et de ses valeurs, cette distinction certifie que nous appliquons une politique d'égalité des chances et nous confère un argument incontestable en matière de recrutement et de fidélisation de nos employés. Nous disposons de cette certification depuis novembre 2018. Chaque année, Equal-Salary refait une enquête. Cette certification a été obtenue



JASMIN OHNMACHT. «Entre fin 2018 et fin 2019, nous avons pu engager une trentaine de femmes.»

me au terme d'une démarche volontaire comprenant l'analyse des données salariales anonymisées et des audits en entreprise auprès des membres de la direction et d'une centaine de collaborateurs. L'engagement de la direction envers l'égalité salariale et l'intégration des pratiques d'équité salariale dans la politique et les processus RH ainsi que la perception par le personnel de la politique salariale de l'entreprise ont été examinés lors des entretiens d'audit.

Entre fin 2018 et fin 2019, nous avons pu engager une trentaine de femmes supplémentaires.

Avez-vous récemment procédé à une analyse des salaires au sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes?

Pour maintenir la certification de 2018, nous avons fait la même analyse en novembre 2019. L'écart salarial imputable au genre a été estimé par l'auditeur externe comme

très bon étant de l'ordre de 1% et le cas des quelques collaboratrices concernées a été traité spécifiquement dans le cadre de la revue de salaire annuelle.

Combien de personnes employez-vous? Et combien de femmes?

A fin 2019, nous employons 1192 collaborateurs internes répartis entre 585 hommes et 607 femmes. Les équipes de vente dites externes sont quasiment exclusivement masculines, comme dans l'industrie de l'assurance en général. Tout confondu, nous avons 1632 collaborateurs.

Seriez-vous favorable à l'idée d'amender les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale entre les hommes et les femmes?

C'est une solution qui pourrait être envisagée pour inciter les entreprises à ne pas faire de différences.

Etes-vous favorable à l'établissement d'une liste noire des entreprises moins favorables en la matière?

L'accès aux marchés publics pourrait être conditionné à ce critère. ■

Pas mettre la charrue avant les bœufs

Toutes les initiatives exigeant une réglementation plus poussée de la politique salariale ont été refusées par la commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national. Par 13 voix contre 12, cette commission a toutefois décidé d'élaborer elle-même une initiative afin d'obliger les employeurs concernés à transmettre à la Confédération les résultats de leur contrôle de l'égalité salariale. «Une telle mesure permettrait de procéder, le cas échéant, à des adaptations de la loi sur la base de ces résultats», écrit-elle dans sa prise de position. Pour l'Union patronale suisse (UPS), il est choquant de constater qu'avant même l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et sans aucune expérience de leurs effets, des parlementaires se mobilisent déjà en faveur de nouvelles interventions dans la politique salariale des entreprises. La fédération a résolulement campagne contre elles. Une enquête de M.I.S. Trend montre que 38% des entreprises estiment que la surveillance des salaires devrait s'étendre aux sociétés de moins de 50 personnes. Les entreprises ont malgré tout certaines revendications quant à l'introduction de tels contrôles, selon cette étude. Elles souhaitent notamment qu'un seuil de tolérance soit pris en compte, qu'elles puissent expliquer les différences salariales, que ces contrôles soient pris en charge par l'Etat, qu'ils n'aient pas lieu trop souvent (entre trois et cinq ans), qu'aucune sanction ne soit prise en cas de discrimination, qu'elles ne soient pas tenues de corriger les inégalités dans un délai imposé et qu'elles aient un choix libre de la méthode. ■