

L'égalité sera contrôlée sur les marchés publics

Genève annonce que les entreprises actives sur les marchés publics feront l'objet de contrôles d'égalité salariale entre femmes et hommes.

NICOLETTE DE JONCAIRE

Très forte présence à la conférence organisée par l'association BPW (Business and Professional Women). D'autant que la soirée du vendredi se prête d'ordinaire mal aux sujets austères. Et celui l'était car ni le thème «Lorsque l'égalité salariale devient l'enjeu de l'attribution de 40 milliards de marchés publics en Suisse», ni les participants et participantes n'inspiraient la moindre frivolité.

La loi fédérale de 1996 exige l'application du principe constitutionnel «à travail égal, salaire égal» et interdit les discriminations fondées sur le sexe dans la vie professionnelle. Comment se fait-il qu'aujourd'hui, soit 8 ans plus tard, de tels écarts existent encore entre les rémunérations?

Au cours de la conférence organisée par Joanna Mazuryk, présidente des BPW Genève, et Florence Angles, les chiffres communiqués par Yves Flückiger, vice-recteur de l'Université de Genève et directeur de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi, et par Cathy Savioz, vice-présidente des BPW Switzerland, étaient révélateurs: les écarts de rémunération sont de 18,4% - dont une part purement discriminative évaluée à 40% - et augmentent lorsque l'on considère les cadres moyens (30%). Ils sont de 17,6% dans le service public et de 24,1% dans le secteur privé. De 38,28% dans le secteur des assurances et de la finance. Quant aux écarts de bonus, ils atteignent 66%. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, l'écart moyen est passé de 23% à 18%: un progrès pour le moins modeste. A noter, ils s'accroissent en période de crise comme en témoignent les pics observés en 1998, 2002 et 2009.

Le cadre légal existe pourtant. La réponse est à chercher ailleurs. En premier lieu, comme le notait Joanna Bürgisser, avocate spécialiste du droit du travail, juges et avocats connaissent mal la loi car elle ne fait l'objet que d'un module optionnel dans l'enseignement. Résultat: 84% des plaignants perdent leur procès. Et le bénéfice des rares victoires ne va qu'aux plaignantes sans que les pouvoirs publics n'étendent l'enquête aux autres entreprises des entreprises condamnées. Une état de fait confirmé par une autre avocate,

Leila Delarive, animatrice de l'émission Le Droit Chemin à la Télé.

En outre, la loi n'offre aucun mécanisme de contrôle et se fie totalement à l'autorégulation des entreprises. Or, seuls 0,007% des employeurs peuvent justifier d'une politique active dans ce domaine. Qui ne concerne que 2,8% des employés.

Une pratique en voie de changement. Par un communiqué de presse de jeudi, l'Etat de Genève annonçait que les entreprises actives sur les marchés publics du canton feront l'objet de contrôles d'égalité salariale entre femmes et hommes. Présenté par Muriel Gollay, directrice du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (PRE), le projet débutera par une phase pilote au printemps 2014. Car aucune entreprise de ce marché de 34 milliards de francs (soit 8% du PIB) n'a jamais été exclue des marchés publics en violation de la loi. Et les sociétés soumissionnaires restent assez imperméables à toute amélioration, expliquait Patrick Vallat, directeur de Vallat Partenaires et expert en marchés publics.

Souvent évoquée, la difficulté à mesurer les dits-écarts a pourtant fait l'objet de recherches approfondies dont «l'équation des salaires» construite par l'Observatoire Universitaire de l'Emploi du Professeur Flückiger. Méthode reconnue par le Tribunal fédéral depuis 2003 et appliquée, de manière confidentielle, par de très grandes entreprises suisses. Le logiciel Logigib, adapté aux entreprises de 50 employés ou moins et mis gratuitement à la disposition des entreprises par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), permet rapidement aux entreprises de savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes.

Les certifications existent aussi. Celles d'equal-salary, représentée à la table ronde par sa fondatrice, Véronique Goy Veenhuys, ou encore celle de Edge Strategy, présentée par Djemila Zouyene. Co-fondateur de Loyco, Christophe Barman témoignait du sentiment de valorisation né de se soumettre à une telle certification. Pour l'entreprise et pour ses employés. En conclusion de la conférence, Monique Cossali Sauvain, cheffe de l'Unité Projets et méthode législatifs à l'Office fédéral de la justice, rappelait que si l'autorégulation ne fonctionne pas, le pouvoir fédéral pouvait envisager des mesures coercitives et Cristina Gagini, directrice romande d'Economiesuisse, exhortait les directions d'entreprise à ne pas laisser la situation se détériorer jusque là. ■

POLITIQUE DE CROISSANCE: rapport positif

La politique de croissance 2012-2015 du Conseil fédéral est en bonne route. Seule la troisième réforme de l'imposition des entreprises est en retard, révèle le rapport du Secrétariat d'Etat à l'économie. Le document ne tient toutefois pas compte des conséquences du vote du 9 février. Le paquet de croissance annoncé en juin 2012 comprend 13 mesures: outre l'ouverture internationale, il prévoit une augmentation de la concurrence sur le marché intérieur, notamment dans le domaine de la santé ou de l'agriculture. Pour le Conseil fédéral, il reste clair que l'amélioration de la prospérité des ménages suisses passe par une productivité plus élevée, et pas seulement par une croissance de la main-d'oeuvre. A ses yeux, des réformes supplémentaires dans la santé et l'agriculture ainsi qu'une modernisation des services publics peuvent en particulier contribuer à la croissance. - (ats)

L'étude établissant une notoriété utile

RANDSTAD. Le spécialiste RH classe le meilleur employeur branding du pays.

C'est devenu un rituel dans vingt-trois pays d'Europe, d'Asie, d'Amérique du Nord et du Sud. Chaque année, Randstad y présente une large étude consacrant la société perçue comme le meilleur employeur national. L'événement aura lieu pour la première fois en Suisse le 26 mars. Cette étude constitue la plus large enquête menée au niveau international dans le domaine des RH. Elle a pour but d'identifier les employeurs et les critères les plus attractifs aux yeux du grand public. Elle permet également de témoigner de l'importance d'une marque employeur affirmée dans un processus de recrutement performant. Explications avec David Molina, COO pour la Suisse occidentale et membre du comité de direction de Randstad Suisse.

Pouvez-vous présenter les modalités de cette étude?

L'étude concerne les 150 plus importants employeurs de Suisse. Le sondage sur lequel elle repose constitue la référence la plus importante dans le domaine «employer branding». Cette enquête est réalisée par un institut d'études indépendant et restitue ses résultats sous forme de rapports selon le pays et le secteur d'activité de l'entreprise étudiée. Environ 7000 salariés et personnes en recherche d'emploi, âgés de 18 à 65 ans, se sont exprimés, par le biais d'une enquête en ligne, sur la notoriété des marques et l'attractivité des entreprises en qualité d'employeurs. Le panel de cette enquête est donc presque trois fois plus important que celui des autres études consacrées à la marque employeur. Les entreprises sont jugées sur dix critères qui reflètent la perception de la marque.

Quels sont ces critères?

Une ambiance de travail agréable et stimulante; l'intérêt du poste;



DAVID MOLINA. Nous fournirons un aperçu important sur le thème de l'image de marque employeur.

la sécurité au travail, l'attractivité du salaire et des avantages sociaux; la santé financière de l'entreprise; les perspectives de carrière; la RSE ou responsabilité sociale et environnementale, la qualité du management, les opportunités de formation continue ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Comment cette étude est-elle perçue par les entreprises?

Elle fournit aux entreprises des informations importantes sur les désirs et les avis d'employés potentiels. Et nous distinguerons l'employeur le plus attrayant par le Randstad award. Ce prix a été remis pour la première fois en Belgique en l'an 2000. Aujourd'hui, cette remise des prix se déroule dans 23 pays du monde entier et, cette année, pour la première fois en Suisse. Généralement, ce prix est très coté auprès des entreprises. En effet, il n'est pas possible de poser sa candidature pour l'obtenir. C'est le public, donc des salariés et des personnes en recherche d'emploi, qui décide du gagnant.

Une marque employeur affirmée est essentielle pour les entrepri-

ses. Les meilleurs postulants souhaitent toujours travailler pour le meilleur employeur.

Qu'apporte ce genre d'étude à votre groupe?

Elle nous offre une possibilité très appréciable de nous positionner comme acteur majeur du secteur des ressources humaines en Suisse. Nous annoncerons et célébrerons comme il se doit les résultats lors de l'événement majeur du Randstad Award qui aura lieu à Zurich, en compagnie de Reto Brennwald. Nous en profiterons pour exposer en détail le contexte de cette étude et nous fournirons un aperçu impressionnant sur le thème de l'image de marque employeur. C'est un signe fort et innovant sur un sujet stratégique pour toutes les sociétés qui souhaitent attirer des talents et soigner leur image en général.

A mon niveau, je remarque que le sujet de l'étude dépasse largement le cadre du simple partenariat. Certaines sociétés ne figurent pas parmi nos clients et à aucun moment cela ne présente de problème dans la discussion que nous entretenons avec elles. Mes principaux interlocuteurs occupent tous des fonctions élevées dans la hiérarchie de leur entreprise. Ils savent pertinemment prendre du recul sur ce thème stratégique. Tous témoignent un intérêt fort pour l'étude et ils montrent toujours un désir d'en savoir plus sur leur réputation auprès des employés. Et comment, le cas échéant, l'améliorer.

INTERVIEW: NOËL LABELLE

UNE MARQUE EMPLOYEUR AFFIRMÉE
EST ESSENTIELLE POUR LES ENTREPRISES.
LES MEILLEURS POSTULANTS SOUHAITENT
TRAVAILLER POUR LE MEILLEUR EMPLOYEUR.

Baisse du nombre de chômeurs

Les effets de l'initiative contre l'immigration de masse devraient se faire sentir au-delà de 2014. Surtout au niveau de la création d'emplois.

Le nombre de chômeurs a diminué en Suisse en février pour la première fois depuis sept mois, même si le taux de chômage est demeuré inchangé à 3,5% de la population active. Les premiers effets de l'initiative contre l'immigration de masse de l'UDC devraient se faire sentir au-delà de 2014, principalement au niveau de la création d'emplois.

Le nombre de chômeurs a reculé de 4001 par rapport au mois précédent pour s'établir à 149.259, a indiqué le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Cette amélioration n'est pas étonnante et s'ex-

plique avant tout par des facteurs saisonniers, a précisé Yves Flückiger, professeur d'économie à l'Université de Genève.

«La baisse du chômage est plus importante qu'attendue», a pour sa part indiqué Boris Zürcher, chef de la Division du travail au Seco. Il attribue ce recul pour 20% à des éléments conjoncturels et pour 80% à des facteurs saisonniers. En comparaison annuelle, le nombre de chômeurs présente une augmentation de 3258 personnes (+2,2%). Le chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) a diminué de 1114 personnes, passant à 19.419. Par rapport au même mois de l'année précédente, il a reculé de 1106 personnes. Pour sa part, l'effectif des demandeurs d'emploi, qui inclut outre les chômeurs, les personnes en formation ou se trouvant en situation de gain intermédiaire, a baissé de 2843 en février, pour s'inscrire à 205.934. Sur un an, il

s'affiche en hausse de 5439 personnes (+2,7%). Le nombre de places vacantes annoncées aux Offices régionaux de placement a quant à lui augmenté de 1746 en février, passant à 14.042. Sur la base des chiffres de décembre cette fois, le chômage partiel a touché 3585 personnes, soit 805 de moins que le mois précédent. Le nombre d'entreprises ayant eu recours à cette mesure a diminué de 19%. L'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse n'aura pas un impact immédiat sur le marché du travail, estime Yves Flückiger. «Celle-ci créera toutefois un climat d'incertitude pour l'économie», précise-t-il.

Dans le détail, le taux de chômage a baissé dans tous les cantons romands en février. Le Valais a affiché la plus forte diminution avec un recul de 0,6 point à 5% de la population active. Neuchâtel, avec un coefficient de 5,7%, reste le

OFS: l'indice CPI en hausse de 0,1% sur un mois en février

L'indice suisse des prix à la consommation (CPI) a augmenté en février de 0,1% sur un mois à 98,7 points, a indiqué l'Office fédéral de la statistique (OFS). En comparaison annuelle, l'indice a perdu 0,1%. Les économistes prévoient un renchérissement mensuel entre -0,2% et +0,1% et un renchérissement annuel entre +0,1% et +0,3%. La légère hausse de 0,1% en comparaison mensuelle s'explique par le renchérissement des loyers et la fin des soldes dans plusieurs secteurs de l'habillement, explique l'OFS. Les prix des voyages à forfait et des transports aériens ont également augmenté, alors que les nuitées d'hôtels, le mazout et les légumes sont devenus moins chers. Les prix des produits du pays ont augmenté de 0,1% sur un mois (+0,5% sur un an), alors que les produits importés ont vu leur prix augmenter de 0,2% sur un mois et reculer de 1,8% sur un an.

HÔTELLERIE: les nuitées en hausse de 1,5% en janvier

L'hôtellerie suisse confirme son rebondissement de fin d'année passée. Le nombre de nuitées a crû de 1,5% en janvier au regard du même mois de l'an dernier à 2,8 millions. Autant les touristes helvétiques qu'étrangers ont contribué à cette embellie. Un bémol, toutefois: les séjours des hôtes européens toujours en baisse. Les nuitées des indigènes ont augmenté de 1,5% à 1,3 million. Celles des étrangers ont également progressé de 1,5%, à 1,5 million, précise l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les touristes asiatiques ont généré une vive croissance de 15,9%. Grâce à la Chine (sans Hong Kong, +33,9%) et à la Corée du Sud (+60,1%) notamment. Les pays du Golfe présentent également une hausse (+5,4%). Le Japon accuse, en revanche, un repli (-10,5%), de même que l'Inde (-3,2%). Le continent américain affiche, pour sa part, une petite progression (+0,5%). Le Brésil signe une belle hausse (+8,1%). A l'inverse des Etats-Unis qui subissent un léger recul (-0,8%). - (ats)

LE VALAIS A AFFICHÉ LA PLUS FORTE DIMINUTION AVEC UN REcul DE 0,6 POINT À 5% DE LA POPULATION ACTIVE.

canton le plus touché, juste devant Genève (5,6%). A fin février, le canton de Neuchâtel dénombrait 5082 chômeurs, un effectif en baisse de 71 sur un mois. A Genève, l'effectif des chômeurs a reculé de 178 personnes, à 13.161. Dans ces deux cantons, le taux de chômage est en baisse de 0,1 point. Le canton de Vaud a connu une diminution de même ampleur, le taux de chômage passant à 5,3% pendant le mois sous revue. L'effectif des personnes sans emploi a chuté de 565 pour s'établir à 19.780. - (ats)

LE VALAIS A AFFICHÉ LA PLUS FORTE DIMINUTION AVEC UN REcul DE 0,6 POINT À 5% DE LA POPULATION ACTIVE.