

# Aucune défaillance du marché

AVENIR SUISSE. Les salaires des femmes progressent depuis trente ans plus rapidement que ceux des hommes.

PIERRE BESSARD

La statistique a bon dos: la part «inexpliquée» des écarts salariaux entre hommes et femmes se monte à 8,7% en Suisse. De là à l'attribuer à une discrimination délibérée des employeurs, il y a un pas que le Conseil fédéral, l'Office fédéral de la statistique et encore moins le Bureau de l'égalité rattaché au Département fédéral de l'intérieur n'hésitent pas à franchir. Une nouvelle étude d'Avenir Suisse\* vient infirmer cette perception, qui ne repose sur aucune base logique ou empirique. Sur un marché du travail flexible, les entreprises se nuiraient en effet à elles-mêmes si elles discriminaient systématiquement un groupe qui représente la moitié de la population. Depuis trente ans, les salaires des femmes augmentent plus rapidement que ceux des hommes. Selon les données de l'AVS, depuis 1982 les salaires réels des femmes (base plein temps) ont progressé de près de 50% et ceux des hommes de 30% seulement. L'expérience professionnelle plus longue et le niveau de formation toujours plus élevé des femmes expliquent largement cette évolution. Entre-temps, les femmes sont devenues, à une courte majorité, plus nombreuses à étudier à l'université. Ces développements sont considérés comme si évidents



MARCO SALVI. Le danger d'une fausse thérapie sur la base d'un diagnostic erroné.

qu'ils ne sont même plus constatés. Les différences salariales, quant à elles, peuvent être attribuées principalement à des décisions individuelles concernant la carrière et le choix de la profession. L'absence probable de discrimination salariale des femmes dans l'économie est également corroborée par une étude de l'Institut Libéral\*\* publiée cet automne, qui conclut que les propositions politiques actuelles sont au mieux inefficaces et très souvent contre-productives. Les indicateurs et l'expérience montrent que la promotion effective des droits des femmes et de leur prospérité doit se faire à travers une plus grande libéralisation du marché du travail et non contre le marché libre, comme le suggèrent les efforts de désinformation des syndicats ou du Conseil fédéral. Une fausse thérapie sur la base

d'un diagnostic erroné aurait des répercussions défavorables pour les femmes, car elle pourrait conduire les entreprises à engager moins. La recherche fait apparaître d'autres raisons qui expliquent les différences persistantes, par exemple l'inclinaison des femmes pour le temps partiel, leur intérêt moindre pour les professions techniques ou pour des activités qui exigent une grande flexibilité temporelle ou géographique. Et elle montre clairement un autre élément: les différences salariales existent moins entre femmes et hommes qu'entre mères et pères. Pour franchir le dernier pas en vue de la parité salariale, il faudrait donc une politique qui permette de concilier plus facilement travail et famille: l'imposition individuelle du revenu, la déréglementation de l'accueil extrafamilial des enfants et un congé parental flexible en font partie, selon Avenir Suisse. Le passage optionnel à l'imposition individuelle amènerait notamment un progrès important: dans le système en vigueur, le deuxième revenu d'un ménage (principalement apporté par les femmes) est particulièrement désavantagé par l'imposition commune des revenus du fait de la progression. A cet égard, le système fiscal suisse est préjudiciable pour les femmes actives professionnellement. De même, les

avantages de la déréglementation de l'accueil extrafamilial pour les enfants seraient substantiels: de nombreuses obligations réglementaires pour les crèches devraient être supprimées, et les différentes formes de garde d'enfants (garderie, mamans de jour, baby-sitters) devraient être traitées sur un pied d'égalité. L'introduction de bons pour l'accueil des enfants (ou bons de garde) directement versés aux parents (en lieu et place de subventions allouées aux crèches) iraient dans ce sens, car les parents sont les mieux placés pour décider de la forme et de la qualité de la garde de leurs enfants. Enfin, un congé parental flexible viendrait compléter le congé maternité et correspondrait mieux aux besoins des jeunes familles. Si ces propositions s'inscrivent en partie dans la tendance actuelle de déléguer à l'Etat le financement des familles, elles apportent des améliorations évidentes par rapport au statu quo.

\* Marco Salvi, «Parité salariale. Le marché du travail n'est pas défaillant», Avenir Suisse, novembre 2015.

\*\* Christian Hoffmann, «A travail égal salaire égal. Le dépassement des disparités salariales entre les sexes dans une économie de marché», Institut Libéral, octobre 2015.

# Brainstorming sur les droits de l'homme

GRADUATE INSTITUTE-FONDATION GUILÉ. Rencontre préparatoire au lancement d'une formation des cadres d'entreprises en matière de droit de l'homme.

NICOLETTE DE JONCAIRE

Dans le cadre de la semaine des Nations-Unies sur les droits de l'homme et business, le Graduate Institute et la Fondation Guilé organisaient hier une rencontre préparatoire au lancement d'une formation des cadres d'entreprises en matière de droit de l'homme. Sous la forme d'une séance de brainstorming où participaient une vingtaine de représentants d'entreprises et d'universitaires. Ce projet se situe dans la foulée des initiatives organisées par les deux institutions pour la promotion en Suisse d'un comportement exemplaire, dans la droite ligne des engagements dont le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) s'est fait le champion afin de faire adopter aux entreprises suisses un code de conduite conforme aux principes de Ruggie sur les droits humains. Ces principes reposent sur les trois piliers du cadre de référence des Nations Unies «Protéger, Respecter et Réparer» que le Professeur Ruggie a proposés au Conseil des droits de l'homme en 2008: l'obligation qui incombe aux Etats de protéger les droits de l'homme, la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter ces droits et la nécessité d'améliorer l'accès des victimes à des voies de recours efficaces, judiciaires ou non. Rappelons ici que dès la création en 2000 du Global Compact des Nations-Unies, la Fondation Guilé s'est attachée à encourager activement l'alignement aux dix principes universels sur les droits humains, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Depuis dix ans la Fondation évalue le comportement et les avancées d'un panel de multinationales dans ce domaine. Elle est également conseiller des fonds d'investissement Cadmos-Guilé qui se distinguent par leur activisme actionnarial et un dialogue avec les entreprises visant à exercer une réelle influence sur la gouvernance des sociétés. En janvier dernier, la Fondation invitait John Ruggie à venir réaffirmer ses principes (L'Agefi du 23 janvier). Ancien du Comité International de la Croix Rouge (CICR) et des programmes d'aide au développement du SECO, le professeur Gilles Carbonnier du Graduate Institute ouvrait la réunion, rappelant les obstacles pratiques à l'adoption des droits de l'homme universels dans un environnement globalisé et multiculturel. Egalement ancien membre de la Guilé Engagement Team, il a contribué activement à la réalisa-

tion des évaluations des centaines d'entreprises en matière de droits humains et environnementaux. Des mécanismes de motivation et une formation ad hoc aux entreprises lui paraissent indispensables car il leur est parfois difficile de concilier objectifs économiques et éthiques. Aux yeux de John Morrison de l'Institute for Human Rights and Business (dont John Ruggie est président), les principes de l'ONU et une conduite responsable des affaires deviennent la règle. Adoptés par l'OCDE et l'Union européenne, ils devraient aussi l'être par le G20. Même la République Populaire de Chine a commencé à les intégrer dans son code minier et dans celui des entreprises d'Etat. Ils restent toutefois laborieux de les implémenter dans les entreprises de taille petite et moyenne, plus particulièrement dans les pays émergents. Christian Frutiger, assistant vice-président of Global Public Affairs chez Nestlé, lui aussi ancien du CICR, résumait l'effort de la multinationale pour former ses collaborateurs sur le sujet. Près de 100.000 formations dont près de la moitié en Chine auront été dispensées auprès des quelques 340.000 employés de la société d'ici la fin de l'année. Ces formations qui sont en principalement basés sur un outil en ligne ont dû être construites sur mesure pour correspondre à l'environnement culturel. Si les multinationales sont parfois bien équipées dans ce domaine, il reste beaucoup plus difficile aux entreprises de petite taille d'acquiescer les compétences nécessaires et de dégager les ressources pour dispenser des formations de cette nature. C'est à ce besoin que la formation conjointe du Graduate Institute et de la Fondation Guilé veut répondre avec un premier module qui débutera en mars prochain par une journée et demi sur l'intégration des droits humains et du CSR dans le comportement des entreprises. Reste encore à déterminer le public à cibler. Ressources humaines, département légal, compliance, communication? Qui prendra en charge cet aspect des règles de comportement et donc, sous quel angle préparer les cours? Sans compter que le secteur d'activité et sa distribution géographique des entreprises doivent être pris en compte. Aucun droit du travail n'est aligné et le terme de discrimination n'a pas le même sens en Arabie Saoudite et en Europe. «Une chaire de Business et Human Rights serait bienvenue au sein du Graduate Institute pour poser les bases d'un enseignement» estime Christian Frutiger. ■

## La Suisse progresse pour l'égalité

SALAIRES. La Suisse détient la 8<sup>e</sup> place. Les meilleures performances émanent des pays scandinaves.

La Suisse a progressé en un an de la 11<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> place au classement annuel sur l'écart entre les sexes établi par le WEF. L'écart se réduit au niveau mondial, mais très lentement. Selon le rapport annuel du Forum économique mondial (WEF), publié jeudi, les pays scandinaves ont les meilleures performances en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. L'Islande, la Norvège, la Finlande et la Suède occupent les quatre premières places. L'Irlande suit au 5<sup>e</sup> rang, devant le Rwanda, les Philippines et la Suisse. La Slovaquie (en progrès de 14 places) et la Nouvelle-Zélande complètent le tableau des dix premiers. L'Allemagne est 11<sup>e</sup>, la France 15<sup>e</sup>, la Grande-Bretagne 18<sup>e</sup>, l'Italie 41<sup>e</sup>. Les Etats-Unis reculent de huit places au 28<sup>e</sup> rang. Les progrès de la Suisse ont été réguliers en dix ans, puisqu'elle est passée de la 26<sup>e</sup> place en 2006 à la 8<sup>e</sup> place sur 145 pays cette année, son meilleur résultat. La participation des femmes y progresse dans les domaines de l'économie (17<sup>e</sup> rang), avec une meilleure représentation des femmes dans la main-d'œuvre et une moindre inégalité salariale. — (ats)

## L'obligation de dévoiler les salaires

LOI SUR L'ÉGALITÉ. Les entreprises de moins de 50 salariés devront effectuer une analyse des salaires. Le Conseil fédéral met le projet en consultation jusqu'au 3 mars 2016.

Les entreprises comptant au moins 50 employés devraient être obligées d'effectuer tous les quatre ans une analyse des salaires, sous l'oeil d'experts externes. Le Conseil fédéral a modifié mercredi la loi sur l'égalité et mis en consultation le projet jusqu'au 3 mars 2016. «L'égalité des salaires n'est pas un cadeau fait aux femmes. Il s'agit uniquement d'appliquer un article constitutionnel vieux de plus de 30 ans», a rappelé la conseillère fédérale Simonetta Sommaruga devant les médias. Après l'échec des discussions avec les entreprises et des mesures volontaires, la ministre de la justice a décidé de passer à l'action. Elle a repris un dispositif présenté en octobre 2014 déjà. Le projet prévoit d'obliger les patrons employant au moins 50 personnes (soit 2% des firmes) à analyser tous les quatre ans les salaires dans leur entreprise et à faire contrôler son travail par des tiers. Les entreprises pourront choisir le système d'analyse qu'ils souhaiteront, pour autant que ce dernier soit internationalement reconnu. La Confédération ne veut pas dicter de méthode, mais elle met à leur disposition l'instrument gratuit qu'elle a développé, Logib. Il répond aux normes en vigueur. Le contrôle externe se centrera uniquement sur la méthode employée et non sur les résultats obtenus. Il pourrait être confié aux partenaires sociaux, à

un organe de révision ou à une organisation reconnue par l'Etat. Un rapport sera établi à son terme. À compter de la réception du rapport, les patrons auront un an pour informer leurs employés sur le déroulement de l'analyse. Les sociétés cotées en bourse devront en plus indiquer ce résultat dans leur annexe au bilan pour que les actionnaires soient informés des efforts entrepris en vue de l'égalité salariale. Si les entreprises ne respectent pas leur obligation, le projet ne prévoit pas de sanctions. Le Conseil fédéral propose donc une variante qui obligerait les organes de contrôle à signaler à l'autorité compétente les employeurs qui n'ont pas effectué d'analyse à temps ou qui ne l'ont pas fait contrôler. Le nom des entreprises prises la main dans le sac serait rendu public. Pas question toutefois de créer une «police des salaires», a rassuré

Simonetta Sommaruga. D'après une étude mandatée par le Conseil fédéral, deux tiers des entreprises seraient favorables à des analyses obligatoires pour promouvoir l'égalité salariale. Mais beaucoup redoutent une augmentation des charges administratives. Celle-ci va de 3 à 8 jours selon la taille de l'entreprise lors de l'utilisation de l'instrument de la Confédération, Logib, précise l'institut de recherche INFRAS et la HES de Suisse septentrionale dans leur étude. La charge dépend aussi de la qualité des données sur les collaborateurs. Si l'entreprise possède déjà une politique salariale, cela réduit d'autant ses efforts d'adaptation. La recherche démontre qu'une analyse de l'égalité salariale a un impact: la moitié des entreprises qui en ont fait une ont ensuite pris des mesures pour adapter le salaire des femmes. — (ats)

## Dogmatisme stérile

Les velléités du Conseil fédéral d'imposer un contrôle de la parité salariale dans certaines entreprises s'apparentent à une fuite en avant: du moment où une discrimination systématique sur un marché du travail ouvert et flexible est quasiment impossible, il s'agit de donner une crédibilité à la propagande déjà vieillie des syndicats et du Bureau de l'égalité en passant à une réglementation. Ce projet est non seulement inutile, mais doublement contre-productif: d'une part, il instaure un climat de méfiance induite envers les employeurs pris collectivement; d'autre part, il cultive une attitude condescendante et victimiste envers la moitié de la population, qui serait incapable de négocier ses conditions d'embauche sans aide de l'Etat. Le dogme de la discrimination ne devient pourtant pas plus vrai en le répétant: les études scientifiques sérieuses montrent qu'en tenant compte de tous les critères, il est probable que les femmes bénéficient en réalité d'un léger avantage. — (Pierre Bessard)

## FRONTALIERS: rétrocession de l'impôt en hausse

La somme versée cette année par le canton de Genève à la France au titre de rétrocession de l'impôt perçu auprès des travailleurs frontaliers représente une hausse de 25 millions d'euros (27,1 millions de francs) par rapport à 2014. La force du franc est à l'origine de cette progression. Soulignant l'effet d'aubaine, le Conseil d'Etat genevois a fait savoir mercredi qu'il encourageait les autorités françaises à réserver cette augmentation au financement d'infrastructures en lien avec le projet d'agglomération du Grand Genève.