



Laurent Von Gunten, directeur des ressources humaines d'Ulysse Nardin et de Girard-Perregaux, est convaincu que les mesures d'égalité améliorent l'engagement et la motivation des employés. LUCAS VUITEL

Ces patrons qui osent l'égalité

PARITÉ Quatorze semaines de congé paternité: de plus en plus d'entreprises neuchâtelaises boostent leur image et leur efficacité en misant sur l'égalité.

PAR VIRGINIE.GIROUD@ARCINFO.CH

Travail, éducation, retraite, comment mieux défendre les femmes victimes de violence, harcèlement de rue ou au travail... Jusqu'au 8 mars, Journée internationale du droit des femmes, «ArcInfo» publie une série d'articles qui donnent des pistes pour atteindre une réelle parité.

«Ce type de mesures nous permet de garder des collaborateurs motivés. Le sentiment d'être bien traité au travail se traduit de manière positive en termes d'engagement et de productivité.» Le directeur des ressources humaines Laurent Von Gunten a fait des heureux en annonçant la nouvelle à ses employés. Depuis le 1er janvier, le groupe de luxe mondial Kering, qui détient notamment Ulysse Nardin et Girard-Perregaux, au Locle et à La Chaux-de-Fonds, ainsi que Gucci à Cortaillod, offre à l'ensemble de ses collaborateurs 14 semaines de congé payées à 100% en cas de maternité, de paternité ou d'adoption. La mesure fait office de révolution dans le canton. Elle est susceptible de toucher quelque 600 travailleurs sur sol neuchâtois.



«Même si c'est un surplus de travail, c'est une façon de nous assurer de garder ces savoir-faire en interne.»

LAURENT VON GUNTEN, DIRECTEUR DES RH D'ULYSSE NARDIN ET GIRARD-PERREGAUX

Eviter les discriminations à l'engagement «Cette nouvelle avancée vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Il y a des moments importants dans une famille, nous avons envie de permettre à nos collaborateurs de les vivre pleinement», explique Laurent Von Gunten, responsable du personnel de la branche horlogerie et joaillerie du groupe Kering. Selon lui, une telle mesure per-

mettra d'éviter tout risque de discrimination à l'engagement: «Nous savons que le fait d'être une femme autour de 30 ans, susceptible de devenir maman, peut représenter un frein à l'embauche. En harmonisant les avantages des pères et des mères, nous agissons aussi en faveur des femmes dans le milieu professionnel, puisque femmes et hommes seront tout aussi susceptibles de prendre un congé prolongé.»

Parité à l'horizon 2025 Ce n'est pas la première mesure du géant français Kering en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes. En 2010, le groupe, qui comptait 35 000 collaborateurs en 2018 pour un chiffre d'affaires de 13,7 milliards d'euros, a lancé un programme interne afin d'atteindre la parité et l'égalité salariale, à tous les niveaux de la hiérarchie, d'ici 2025. Avec des résultats assez convaincants: les femmes représentent par exemple 49% des collaborateurs chez l'horloger Ulysse Nardin, et 40% des managers. «Lors de chaque engagement, nous nous assurons d'avoir des profils féminins et masculins à l'entretien», explique Laurent Von Gunten. «A compétences égales, nous favorisons les femmes. Des contrôles réguliers assurent également que l'égalité salariale est véritablement appliquée: nous avons d'ailleurs

Le boom des labels antisexistes dans les entreprises neuchâtelaises

Les entreprises neuchâtelaises sont toujours plus nombreuses à tenter d'obtenir un label antisexiste. Sept sociétés présentes dans la région affichent la certification Fair-On-Pay. Alors, marketing ou véritable engagement?

Question d'image? Ou réelle volonté de tendre vers un équilibre entre hommes et femmes au travail? Les entreprises neuchâtelaises sont toujours plus nombreuses à tenter d'obtenir un label antisexiste certifiant qu'elles appliquent une politique égalitaire dans leurs murs. Actuellement, sept sociétés présentes sur sol neuchâtois affichent la certification Fair-On-Pay, qui atteste du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'entreprise. Il s'agit de la Banque cantonale neuchâtoise, du Groupe E, de l'Hôpital neuchâtois, de la banque Pigeat Galland, à Neuchâtel, de Viteos, du spécialiste de l'outillage horloger Bergeon, à la Chaux-de-Fonds, et de la société IMA Medtech à La Chaux-de-

Fonds, active dans le marché médical.

Pression sociale

«Il y a clairement une tendance à la hausse à vouloir se faire certifier», explique Marc Pieren, cofondateur de l'entreprise zurichoise Comp-On, mandatée par la Confédération pour délivrer le label Fair-On-Pay. Les raisons? «Avec la modification de la loi sur l'égalité salariale, qui impose aux entreprises de plus de 100 collaborateurs d'effectuer une analyse salariale et d'en communiquer les résultats à l'interne, des entreprises souhai-



tent clarifier leur situation et vérifier si elles respectent les nouvelles exigences fédérales entrées en vigueur en 2020. Mais c'est aussi une question d'image: avec la pression sociale actuelle, on ne peut pas ne rien faire!»

Analyse salariale

Le label Fair-On-Pay vient d'être attribué à six autres entreprises neuchâtoises, qui n'ont pas encore communiqué le résultat à leurs employés. «Et d'autres ont entamé les démarches pour la certification, parmi lesquelles une commune neuchâtoise», ajoute Marc Pieren, qui n'est pas autorisé à en

dire davantage. Différents labels existent sur le marché suisse afin d'attester, après vérification, des efforts des entreprises en matière de parité. Dans le canton de Neuchâtel, la certification Fair-On-Pay est la plus répandue. Mais elle est aussi la plus facile à obtenir, car elle se limite à l'analyse de l'égalité des salaires. Les labels Equal-Salary ou Edge, eux, sont plus compliqués à décrocher: ils honorent les entreprises qui appliquent une politique égalitaire en matière de rémunération, mais aussi d'engagement, de représentation aux postes à responsabilité, ou encore d'aménagement du temps de travail ou de congé parental. Sur sol neuchâtois, seuls le cigarettier Philip Morris et la société comptable PWC (PricewaterhouseCoopers) affi-

chent actuellement le label Equal-Salary. Quant à la certification Edge, elle s'adresse plutôt aux multinationales: l'assureur Allianz Suisse, qui possède des filiales à Neuchâtel et La Chaux-de-Fonds, l'a décrochée en 2018.

Contrôles récents

«Ça fait longtemps que les entreprises cherchent à payer les hommes et les femmes de manière équitable, mais ça ne fait pas longtemps qu'elles le contrôlent», constate Marc Pieren. «Parfois, il y a des surprises: des entreprises qui ne pensaient pas avoir des écarts salariaux en découvrant.»

Le secteur public aussi

Les collectivités publiques neuchâtoises n'affichent, pour l'instant, pas de label certifiant qu'elles appli-

quent une politique égalitaire. En revanche, les communes de Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Le Locle, Peseux et La Grande-Béroche, ainsi que le Canton, ont signé la charte fédérale pour l'égalité salariale dans le secteur public.



Parfois, il y a des surprises: des entreprises qui ne pensaient pas avoir des écarts salariaux en découvrant.»

MARC PIÉREN, COFONDATEUR DE COMP-ON



Elles s'engagent à se montrer exemplaires en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination. Mais cette charte se limite au stade de l'intention, car elle ne prévoit aucun contrôle.

le projet de nous faire certifier Fair-On-Pay cette année.»

Cours de krav-maga pour les femmes

Les entreprises neuchâtoises du groupe Kering favorisent également les emplois à temps partiel et proposent d'autres mesures pour soutenir activement les femmes, comme des cours de sensibilisation au harcèlement sur le lieu de travail, ou des leçons de self-défense. «Les études prouvent que les sociétés où il y a un bon équilibre entre femmes et hommes sont plus performantes», avance Laurent Von Gunten. Le directeur des ressources humaines reconnaît que l'instauration d'un congé paternité de 14 semaines aura un coût: «J'ai fait une projection pour Ulysse Nardin et Girard-Perregaux: dix papas seront concernés chaque année. C'est l'équivalent de 3,5 EPT (réd: équivalent

plein-temps) au budget. Il faudra trouver des remplaçants à l'interne, ou des intérimaires, ça demandera une bonne organisation. Mais même si c'est un surplus de travail, c'est un facteur d'épanouissement pour nos collaborateurs, et une façon de nous assurer de garder ces savoir-faire en interne.»

Donner l'idée aux autres

Catherine Laubscher, secrétaire régionale du syndicat Unia, salue l'annonce d'un congé paternité de 14 semaines: «Ça prouve que c'est possible dans une branche comme l'horlogerie.» Dans ce milieu plutôt conservateur, les femmes gagnent 24,8% de moins que les hommes, selon le syndicat Unia, soit une différence salariale plus importante que dans l'économie en général, où ce chiffre atteint 18% en moyenne. La syndicaliste Catherine Laubscher espère que l'exem-



«Il faudra vérifier si Ulysse Nardin atteint effectivement la parité, et si ce n'est pas juste un coup marketing!»

CATHERINE LAUBSCHER, SYNDICALISTE

ple du groupe Kering donnera des idées aux autres entreprises lors du renouvellement de la Convention collective horlogère, dont les négociations commencent cette année. «Bien sûr, il faudra vérifier si Ulysse Nardin et les autres marques du groupe atteignent effectivement la parité, et si ce n'est pas juste un coup marketing!»

«Les plus surpris ont été ma femme et mes proches»

«J'ai été agréablement surpris en apprenant que j'aurai un congé paternité de 14 semaines. Mais je crois que les plus surpris ont été ma femme et mes proches. Ils m'ont d'ailleurs demandé plusieurs fois: «Tu es sûr que c'est 14 semaines?»». Agé de 30 ans, un futur papa du département marketing d'Ulysse Nardin, au Locle, sera l'un des premiers, cet été, à bénéficier du «congé bébé» mis en place par le groupe Kering. Ce Neuchâtois en est convaincu: un tel congé va

renforcer ses liens avec son enfant. «Le fait de pouvoir épauler ma moitié durant son congé maternité est un bénéfice rare dans les industries. Il y a enfin une égalité entre sexes!» Une telle politique parentale le conforte dans son engagement et sa confiance envers son employeur. «C'est, à mon sens, un élément qui pourrait pousser d'éventuels candidats à postuler au sein de l'entreprise. Ici, tout le monde est mis sur un pied d'égalité.»



Les mesures pour mieux concilier vies familiale et professionnelle se démocratisent. KEYSTONE