

FEMMES ET ARGENT

108 milliards: Mascha Madörin
a chiffré l'écart salarial en Suisse **4**

Prévoyance: les femmes
devraient-elles recourir
à des conseils spécifiques? **8**

Directrices de banque:
pas facile d'atteindre le sommet
dans le monde de la finance **12**

Le magazine pour un usage différent de l'argent

moneta

#1
2019



FEMMES ET ARGENT

4 «Ce serait une énorme libération pour les femmes»

7 «Nous sommes en colère»

8 L'éducation financière contre les lacunes de prévoyance

11 Billet d'humeur: Le panier de la ménagère

12 Ces femmes qui font bouger la finance

14 La Suisse, hostile aux familles

LES PAGES DE LA BAS

16 Toute l'actualité de la Banque Alternative Suisse

EN PERSONNE

24 Lia Wälti: «Lâcher un peu de lest ne ferait pas de mal aux hommes»

Combien de temps encore?



Vingt-huit ans après la «mobilisation fuchsia», une nouvelle grève nationale des femmes aura lieu le 14 juin 2019. Les initiatrices revendiquent, entre autres, l'égalité des revenus et elles pointent du doigt l'injustice du système de retraite. Des raisons suffisantes pour que moneta se demande si la Suisse

est parvenue à instaurer l'égalité financière. La réponse est: vraiment pas. Une nouvelle méthode de calcul montre que la différence annuelle de revenus entre femmes et hommes dépasse les cent milliards de francs. Si un quart de cette somme s'explique par les disparités salariales, la plus grande partie est due à la répartition inéquitable du travail rémunéré et non rémunéré. Les femmes continuent d'effectuer bien plus de tâches domestiques et familiales non payées que les hommes. Quelles en sont les conséquences économiques? Et comment la politique pourrait-elle y remédier? L'économiste Mascha Madörin explore des pistes dans une entrevue avec moneta.

L'écart salarial aboutit en outre à une lacune de prévoyance. Pour en atténuer les impacts, les femmes peuvent s'occuper activement des questions financières, d'investissement et de retraite. Ce numéro de moneta s'intéresse aussi aux services de conseil spécifiques à ces fins.

Nous nous attardons également sur le monde du travail: comment les femmes peuvent-elles briser le plafond de verre dans le secteur financier? Et quels effets les conditions de travail de la BAS, qui favorisent la vie de famille, ont-elles sur le personnel et en particulier les hommes?

Les conditions qui permettent de concilier vie professionnelle et familiale sont loin d'être la norme en Suisse. Vous découvrirez pourquoi dans une entrevue avec l'historienne Elisabeth Joris.

Je vous souhaite une lecture inspirante et stimulante.

Katharina Wehrli, rédactrice en cheffe

moneta #1-2019

Le magazine pour un usage différent de l'argent

moneta paraît quatre fois par an en français et en allemand et il est envoyé gratuitement aux clientes et clients de la Banque Alternative Suisse SA (BAS). La reproduction de textes et d'illustrations propres est soumise à une autorisation écrite de la rédaction et doit impérativement indiquer la source.

Éditrice Banque Alternative Suisse SA

Direction de la rédaction Katharina Wehrli (kw)

Rédaction Esther Banz (eb), Roland Fischer (rf), Muriel Raemy (mr), Simon Rindlisbacher (sr)

Rédaction en ligne Katrin Pilling (kp)

Traduction Sylvain Pichon

Annonces Bruno Bisang

Graphisme Clerici Partner Design, Zurich

Illustrations Claudine Etter

Impression ROPRESS Genossenschaft, Zurich

Papier 100 pour cent papier recyclé

Adresse Banque Alternative Suisse SA, moneta, Amthausquai 21, case postale, 4601 Olten, téléphone 062 206 16 16, moneta@abs.ch

Tirage de ce numéro 8300 exemplaires

Encarts Les encarts qui n'émanent pas de la BAS sont des publicités qui nous permettent de couvrir les frais de production.

Info importante sur les encarts et les annonces Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce magazine, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.

Si vous êtes client-e de la BAS et déménagez, veuillez communiquer votre nouvelle adresse par écrit ou via le système d'e-banking.

Magazine en ligne: retrouvez tous les articles de moneta sur www.moneta.ch

Mesurer sa propre contribution aux tâches domestiques

Sur le site Internet fr.maenner.ch, vous pouvez déterminer votre propre « Empreinte Menciaire ». L'outil en ligne permet aux hommes (et aux femmes) de mesurer leur participation aux tâches non rémunérées au sein du ménage et de la famille. Il s'agit d'une initiative de maenner.ch, l'organisation faitière des associations progressistes suisses d'hommes et de pères. Elle vise à améliorer l'égalité entre les sexes dans la répartition du travail domestique, comme l'exige la Constitution fédérale. Selon l'organisation, dans les faits, en Suisse, les hommes n'en prennent en charge qu'un tiers.

Le questionnaire en ligne est facile et rapide à compléter. Malgré certains défauts méthodologiques, il permet de réfléchir à sa propre contribution aux tâches domestiques. Idéalement, les deux partenaires le rempliront et compareront leurs résultats : voilà une bonne base pour parler d'égalité et de travail familial. (Daniel Bütler)

<http://fr.maenner.ch/footprint>



Lancement de l'Empreinte Menciaire lors de la dernière journée des pères.

Greenpeace épingle deux banques suisses

Comme le montre un rapport mandaté par Greenpeace Suisse – dont les résultats ont été publiés à la fin janvier – Crédit Suisse et UBS ont, entre 2015 et 2017, mis 12,3 milliards de dollars étasuniens à disposition de 47 entreprises exploitant des combustibles fossiles particulièrement sales, au point d'être qualifiés d'extrêmes : charbon ; pétrole extrait de sables bitumineux, de l'Arctique ou de forages en eaux profondes ; gaz naturel liquide... ISS-Ethix à Zurich a calculé les émissions résultant de ces financements et l'entreprise *right.based on science* de Francfort les a évaluées. Le rapport montre qu'en 2015, 2016 et 2017, les deux grandes banques ont financé l'émission de 182,9 millions de tonnes de gaz à effet de serre (Crédit Suisse a triplé les émissions qu'elle soutient tandis que chez UBS, on constate un recul régulier des émissions induites). Les banques ne nuisent pas seulement au climat : elles prennent elles-mêmes des risques élevés. (mr)

www.greenpeace.ch

Le rapport se base sur *Banking on Climate Change: Fossil Fuel Finance Report Card 2018* de Rainforest Action Network, BankTrack, Indigenous Environmental Network, Oil Change International, Sierra Club et Honor The Earth.

www.ran.org/bankingonclimatechange2018

Réduire le carbone à Fribourg

La fondation Carbon Fri a été créée début 2018 par la Banque cantonale de Fribourg, la société Climate Services ainsi que la Chambre du commerce et d'industrie du canton de Fribourg. Les entreprises s'engagent auprès d'elle à réduire leur empreinte carbone et à investir une contribution par tonne de CO₂ rejetée dans l'atmosphère. Les fonds récoltés sont réinvestis dans le tissu économique fribourgeois pour soutenir des projets locaux. Les écolières et écoliers du village de Grolley ont ainsi planté 1600 arbres d'essences adaptées aux changements climatiques. (mr)

www.carbonfri.ch

L'UE se positionne pour une finance durable. Et la Suisse?

En mars 2018, la Commission européenne a publié son plan d'action sur la finance durable. Le caractère durable des instituts financiers ainsi que de leurs produits et prestations pourrait devenir une condition d'accès au marché européen. Le WWF, LCR Services SA et PwC Suisse ont formé un groupe de travail afin d'en mesurer les conséquences juridiques et économiques pour la place financière suisse. Leur récent avis de droit montre que ce plan d'action de l'UE met la Suisse sous pression, mais lui permettrait également de se positionner comme pionnière dans le secteur du financement durable. Ils appellent aussi les politiques et l'administration à se pencher activement sur le sujet. Une étude sera publiée en mars 2019. (mr)

www.wwf.ch

Bâle-Ville émet son deuxième fonds vert

Après le canton de Genève, précurseur dans l'émission d'obligations vertes, c'est au tour de Bâle-Ville de se lancer dans les emprunts « verts ». Après une première émission de *green bond* en septembre dernier, une deuxième d'un montant de 200 millions de francs a été levée avec succès en janvier. La spécificité des obligations vertes réside dans le fait que les capitaux levés sont exclusivement destinés à financer des projets liés à la transition écologique (énergies vertes, efficacité énergétique, transport, eau, décarbonisation, gestion des déchets, etc.) La durabilité est ainsi en passe de devenir un critère déterminant d'accès au capital. (mr)

« Ce serait une énorme libération pour les femmes »

L'égalité financière est loin de régner en Suisse, où les femmes gagnent chaque année 108 milliards de francs de moins que les hommes. L'économiste Mascha Madörin évoque les raisons et les conséquences de cet énorme écart de revenus, ainsi que les façons d'y remédier. Propos recueillis par: Katharina Wehrli

moneta: Mascha Madörin, selon un nouveau modèle de calcul d'Eurostat, l'écart de revenus est de 44 pour cent en Suisse. Cela représente 108 milliards de francs par an. Comment expliquer ces gigantesques différences salariales?

Mascha Madörin: Les différences salariales proprement dites, c'est-à-dire ce que les femmes gagnent de moins que les hommes quand elles ont un emploi rémunéré, atteignent environ 28 milliards. J'ai effectué ce calcul approximatif pour 2014 sur la base des données d'Eurostat.

Et les 80 milliards restants?

Ils tiennent à la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré. Si l'on examine la charge de travail totale – aussi bien payée que non payée – des personnes en âge de travailler, elle est à peu près identique pour les hommes et les femmes, mais celles-ci accomplissent beaucoup plus de tâches non rémunérées.

En Suisse, la proportion de femmes avec un emploi à temps partiel est comparativement élevée.

Y exercent-elles moins d'activités lucratives que dans d'autres pays européens?

Non, dans notre pays, le volume de travail par tête est considérable, car nous avons un faible taux de chômage et une longue durée normale du travail. Si l'on prend en compte les heures rémunérées des femmes de 16 à 54 ans, elles en font davantage en une année que les femmes en Allemagne et presque autant qu'en Suède.

Les différences salariales entre femmes et hommes sont-elles plus fortes en Suisse que dans d'autres pays européens?

La Suisse est l'un des pays d'Europe qui connaît les plus grands écarts de revenus. Il est étonnant de trouver en tête du classement les Pays-Bas, avec 47 pour cent, ainsi que la Grande-Bretagne, l'Allemagne et l'Autriche. Mais les deux pays modèles en matière d'égalité que sont la France et la Suède avouent aussi des écarts salariaux notables, respectivement de 31 et 26 pour cent.

Comment expliquez-vous que les Pays-Bas, la Suède ou la France, qui mènent depuis des décennies des politiques d'égalité progressistes, révèlent des écarts salariaux si importants?

Je l'ignore, mais nous devons le découvrir. Nous avons derrière nous trente ou quarante ans de politique d'égalité et disposons de nombreuses données. Des écarts de revenu de cette ampleur soulèvent des questions économiques fondamentales, qui vont au-delà de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Apparemment, le problème ne se résout pas tout seul quand davantage de femmes travaillent à plein temps.



En qualité d'économiste, comment abordez-vous cette question?

En tant qu'économiste féministe, j'ai essayé d'examiner toutes les questions soulevées par les femmes dans les années 1970. Cela m'a permis de constater qu'à ce jour, l'économie a totalement éclipsé un point important: celui de l'avenir de l'économie de proximité, basée sur la relation directe. Il s'agit par exemple des services à la personne dans les domaines de la santé et de la formation, qui doivent être fournis, mais qu'un modèle d'entreprise classique ne peut pas financer.

Une revendication féministe ancienne et controversée est la rémunération des tâches ménagères.

Qu'en pensez-vous?

J'ai discuté des possibilités avec mes collègues du réseau Wide. Nous sommes parvenues à la conclusion qu'il faut rémunérer l'éducation des enfants ainsi que les soins à domicile pour les personnes âgées et malades.

Peut-on chiffrer cela?

Si l'on payait tout le travail actuellement non rémunéré des hommes et des femmes qui élèvent des enfants jusqu'à 14 ans – en incluant les tâches domestiques supplémentaires consacrées aux enfants –, il faudrait environ 110 milliards par an en Suisse. Cela représente à peu près 7 000 francs mensuels par couple avec deux enfants. On doit aller dans cette direction; ce serait une énorme libération pour les femmes!

Vous avez écrit que les femmes, en particulier les mères, peuvent être vulnérables au chantage dans le système économique actuel.

Qu'entendez-vous par là?

Nous devons développer une autre théorie du chantage. La théorie marxiste affirme que les personnes qui n'ont pas de propres moyens de production – terrain, outils, machines – sont sujettes au chantage. Les propriétaires des moyens de production peuvent les forcer à travailler dans des conditions que ces personnes ne peuvent déterminer elles-mêmes, car elles doivent gagner de l'argent en tant que salariées pour payer leur nourriture, leurs vêtements, leur logement. Le point faible de la théorie du chantage selon Marx est qu'elle ne concerne qu'une partie de nos moyens de subsistance; une autre partie, plus grande, continue de dépendre du travail non rémunéré.

Et que signifie cette théorie du chantage étendue pour les femmes?

Quand le travail essentiel n'est pas payé, il faut l'accomplir gratuitement. Je n'ai compris cela qu'après la chute du rideau de fer. Des rapports provenant d'Europe de l'Est faisaient état de l'effondrement des systèmes sociaux, des assurances sociales, de la santé publique, etc. À la radio, j'ai entendu une entrevue avec une Ukrainienne de formation universitaire. Elle avait quitté un bon emploi afin de mettre sur pied un service bénévole destiné à subvenir aux besoins de retraitées et retraités appauvris. À la question de savoir si elle ne reprenait pas ainsi le rôle traditionnel d'une femme, elle a répondu:

«Oui, mais qui d'autre le ferait?» C'est une situation de chantage. Il y a des gens en détresse qui ont besoin d'aide ou des enfants qui pleurent et dont on doit s'occuper. Ne pas le faire serait pure barbarie.

Mais pourquoi les femmes réagissent-elles en premier à ce chantage? Les hommes aussi peuvent s'occuper d'enfants, de personnes âgées et de malades.

Je pense que la raison est historique; elle remonte à l'époque où les femmes, les esclaves ou les serfs accomplissaient ces tâches vitales. Marx a analysé cette répartition, mais il ne s'intéressait qu'au travail des salariées et salariés de l'agriculture et de l'industrie. Quand les féministes ont demandé pourquoi ces activités incombait aux femmes, on a commencé à analyser tout le patriarcat, le système du mariage, le contrôle sur les femmes, les droits de propriété et d'héritage, etc.

Vous avez évoqué une crise des soins dans l'économie domestique. Pour quelle raison?

D'un point de vue relatif, les services à la personne renchérissent en raison des progrès technologiques: plus ces derniers sont importants dans les domaines où la technologie peut éviter du travail, plus les autres tâches deviennent chères en comparaison. Par exemple, dans les années 1970, il fallait une soixantaine de revenus annuels moyens pour acheter un ordinateur central de grande capacité. Si quelqu'un avait besoin de beaucoup de soins, ceux-ci lui coûtaient entre trois et quatre revenus annuels moyens. Aujourd'hui, le revenu de quelques heures ou jours suffit pour s'offrir un smartphone qui peut faire infiniment plus qu'un ordinateur des années 1970. Pourtant, une personne très dépendante de soins nécessite toujours la même quantité de travail ou de revenus pour les payer. Les robots ne sont pas capables d'assumer les soins. Un principe du progrès technologique est que plus l'automatisation est forte, plus le prix des services et produits qui demandent beaucoup de travail est comparativement élevé. Cela s'applique aussi à d'autres domaines, comme le journalisme ou la recherche scientifique.

Cela veut-il dire qu'il y a un problème de financement dans les domaines où les progrès techniques ne font pas gagner beaucoup de temps, donc d'argent?

Oui. Et cela aboutira à un problème sociopolitique général. Or, personne ne se préoccupe de cette grande question d'avenir.

Comment pourrait-on aborder ce problème?

Cela ne devrait pas en être un. Nous sommes assez riches! Si vous n'avez besoin que de quelques centaines de francs pour acheter un smartphone, il vous en reste davantage pour les soins. Tel devrait être le principe du progrès économique! Mais nous vivons dans une économie contrôlée par l'argent. Dans le système capitaliste, il ne circule que là où l'on peut en gagner; il fait donc défaut dans les domaines qui ne génèrent pas de profit. >>>



Photo: mäd

Mascha Madörin est économiste. Elle s'est surtout intéressée à l'économie du développement, à la place financière suisse et à l'Afrique du Sud pendant l'apartheid. Elle est aussi pionnière de l'économie féministe. En ce moment, elle se consacre tout particulièrement aux finances publiques ainsi qu'à l'économie politique et sociale du domaine des soins, tout spécialement les soins de santé. Elle s'engage entre autres dans **Wide**, réseau féministe indépendant qui traite de la politique du développement et, en ce qui concerne la Suisse, surtout de l'économie de proximité.

www.maschamadoerin.ch
(en allemand)
www.wide-switzerland.ch
(en anglais et en allemand)

Référence bibliographique:
Bettina Dytrich, Stefan Howald (éd.), *Quer denken*: Mascha Madörin, Zurich, Edition 8 2016 (en allemand).

Alors comment permettre à l'argent d'y circuler?

L'État devrait jouer le rôle du facilitateur et subventionner les domaines qui ne seraient sinon pas finançables. Historiquement, l'État imprimait de l'argent quand il fallait agir, en particulier pour financer des guerres. L'économiste et prix Nobel Paul Krugman affirme présentement que nous avons le choix entre financer une guerre pour relancer l'économie, ou bien dépenser bien plus d'argent dans l'économie de proximité: pour l'éducation, la santé, les soins aux personnes âgées, etc. Sauf qu'il est absolument tabou de faire tourner la planche à billets pour ça.

Vous êtes une pionnière de l'économie féministe. Quelle est l'importance de ce type d'approche en économie aujourd'hui?

À l'échelle internationale, quelques écrits abordent le sujet, s'intéressant par exemple aux conséquences de la crise financière sur les femmes et sur l'économie de proximité. Mais peu de gens s'occupent de l'avenir de cette dernière. Dans un groupe de travail sur la macroéconomie féministe, j'étudie ces questions avec d'autres économistes et chercheuses en sciences sociales venant d'Allemagne, d'Autriche et de Suisse. L'une est spécialiste des budgets de genre, l'autre du marché du travail, etc. La question centrale est l'économie de proximité en tant que sujet macroéconomique, ou quatrième secteur d'activité économique, pour ainsi dire. Nous élaborons une théorie pour ce dernier. C'est là une œuvre radicale de pionnières, bénévoles, je le précise. Il faudrait maintenant des fonds pour mettre en place un groupe de réflexion, un institut de recherche macroéconomique consacré à l'économie de proximité et à ses liens avec les autres secteurs.

Comment les résultats actuels parviennent-ils au public?

Par des essais, articles et conférences. Pour les sujets les plus importants, comme les écarts de revenus, nous aimerions faire des fiches d'information standardisées présentant la situation dans différents pays et posant des questions à ce sujet.

Nous réalisons un travail de fond intense. Cela me plaît, car nous voyons émerger beaucoup de nouvelles questions. J'ai maintenant 73 ans et me dis parfois: mince, pourquoi n'y avais-je encore jamais pensé? Mon métier me passionne. Ce travail de fond est en quelque sorte mon projet de retraite. Je trouve enfin le temps de relire la théorie marxiste et keynésienne ainsi que le débat marxiste-féministe, que je considère à vrai dire comme trompeur.

Ah oui? Pourquoi?

Je ne crois pas que le capitalisme soit le seul facteur d'exploitation. À mon avis, la plupart des hommes continuent en réalité de vivre du fait que des femmes travaillent gratuitement. Je crois plutôt que notre culture et notre réglementation restent fortement patriarcales. Depuis le début du nouveau mouvement féministe dans les années 1970, nous avons fait de grands progrès dans

les droits du mariage, du divorce et de la succession. Aujourd'hui, la rareté de l'argent me semble être un mécanisme dominant de chantage. Les femmes ont simplement beaucoup moins de moyens financiers que les hommes. Cela concerne la caisse de pension et, par conséquent, le montant de la rente, mais aussi la vie quotidienne avant la retraite: les femmes sont actuellement toujours à court de temps et d'argent. Recevoir 100 milliards de francs de moins chaque année, rien qu'en Suisse, est déterminant. Voilà le grand mécanisme de chantage actuel! Nous devons changer cela.

L'injustice financière exige des mesures politiques. Comment percevez-vous votre rôle?

Je peux mettre mes connaissances à disposition, et nous lancerons des actions lors de la prochaine grève des femmes. Mon objectif est que dans notre pays, personne ne puisse parler de politique sociale, de relèvement de l'âge de la retraite, de prévoyance vieillesse ou d'égalité sans parler aussi des plus de 100 milliards dont les femmes sont privées chaque année. •

Bon à savoir

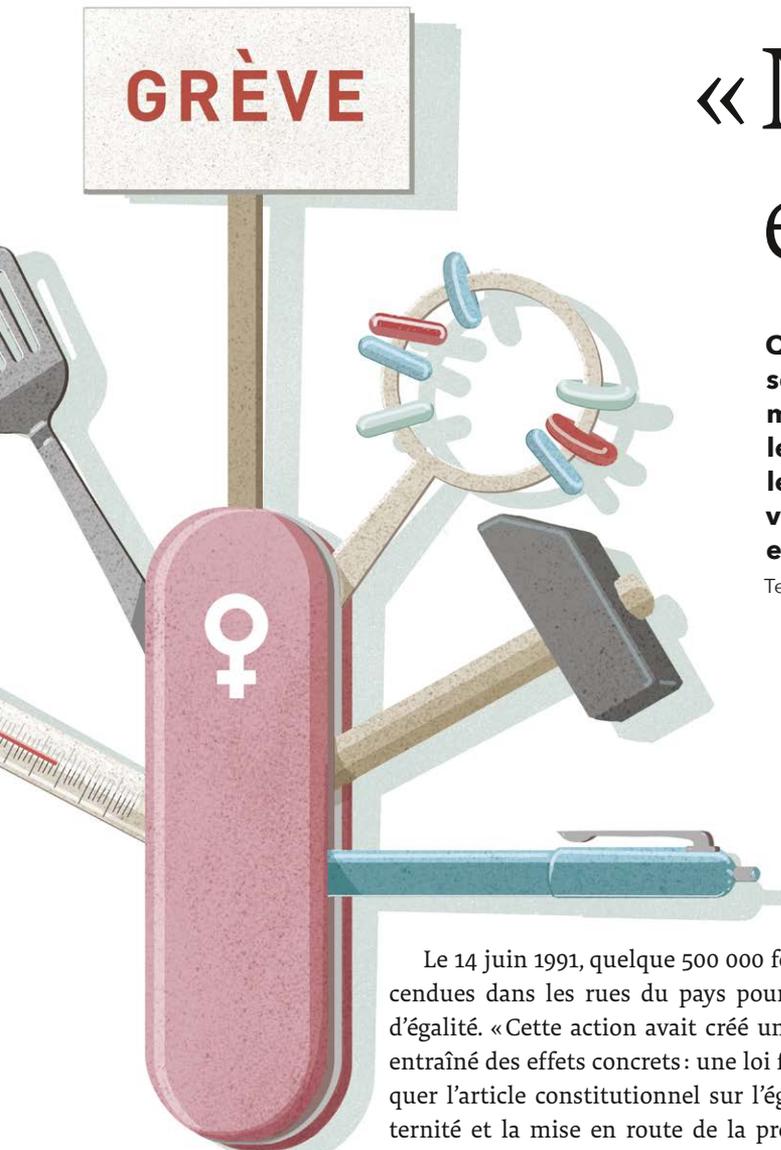
Écart global de revenus du travail / Gender Overall Earnings Gap (GOEG): En 2017, l'Office de statistique de l'Union européenne (Eurostat) a publié, pour la première fois, les résultats d'un nouveau modèle de calcul couvrant l'écart global des revenus entre femmes et hommes. En Suisse, le GOEG est de 44,5 pour cent (2014), ce que Mascha Madörin a chiffré à approximativement 108 milliards de francs, dont les trois quarts environ découlent de la répartition inégale du travail non rémunéré et rémunéré.

Écart de rémunération / Gender Pay Gap (GPG): L'écart de rémunération entre femmes et hommes est la différence en pourcentage entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes. En Suisse, le GPG est de 19,5 pour cent (2014), ce qui correspond à environ 28 milliards de francs, ou à peu près un quart de l'écart de rémunération total. Quelque 16 milliards de francs du GPG viennent de différences salariales statistiquement explicables. Elles découlent d'inégalités dans la formation, le statut professionnel, l'expé-

rience professionnelle ainsi que de la plus forte proportion de femmes dans les secteurs d'activité à bas niveau de salaire. Les 12 milliards de francs restants du GPG sont dus à des différences salariales statistiquement inexplicables; elles servent à estimer la discrimination salariale.

Économie de proximité et des soins: Ce secteur économique inclut toutes les activités rémunérées et non rémunérées impliquant des soins quotidiens à des personnes. La partie rémunérée de l'économie de proximité comprend, par exemple, l'éducation ou les soins de santé.

Travail non rémunéré: Le travail de proximité non rémunéré englobe les tâches ménagères, la prise en charge des enfants et des malades ainsi que le soutien apporté à d'autres ménages. La valeur monétaire du travail non rémunéré en Suisse est régulièrement calculée par l'Office fédéral de la statistique. La part que les femmes accomplissent en plus que les hommes correspond à environ 85 milliards de francs par an (2016). (kw)



GRÈVE

« Nous sommes en colère »

Quels que soient leur âge, leur condition sociale, leur sensibilité politique ou leur orientation sexuelle, des milliers de femmes feront grève le 14 juin 2019. Ce qui les rassemble? Une volonté de s'unir contre le harcèlement, les discriminations et les violences subies. Elles veulent un salaire égal, des rentes dignes de ce nom et, surtout, un nouveau modèle de société.

Texte: Muriel Raemy

Le 14 juin 1991, quelque 500 000 femmes étaient descendues dans les rues du pays pour revendiquer plus d'égalité. « Cette action avait créé une belle surprise et entraîné des effets concrets : une loi fédérale pour appliquer l'article constitutionnel sur l'égalité, le congé maternité et la mise en route de la première réforme de l'AVS », commence Isabel Amian, secrétaire du syndicat Unia à Neuchâtel et membre du collectif du même canton. Pourtant, 28 ans plus tard jour pour jour, les femmes vont réinvestir l'espace public pour y crier leur ras-le-bol. Membre du comité de Fribourg, Emilie Donzallaz, coordinatrice à temps partiel des soins pour Spitex dans le district de la Glâne et maman au foyer, s'y prépare. « Nos préoccupations ne sont pas prises au sérieux. Nous voulons qu'elles apparaissent dans le programme politique. La grève est pour nous un moyen de faire pression. »

Un manifeste en 19 points

Faire un pas de plus, faire avancer les choses : des centaines de femmes, toutes générations confondues, s'engagent dans l'organisation de cette journée du 14 juin. L'événement d'envergure nationale est porté par des collectifs cantonaux, des groupes communaux et parfois même de quartier. Des femmes aux sensibilités politiques aussi riches qu'éparses ont publié le manifeste de la grève en 19 points au début de cette année. Celui-ci thématise les inégalités salariales, dénonce les violences sexistes et sexuelles, regrette notre éducation scolaire stéréotypée. Il réclame une reconnaissance des tâches domestiques dans les assurances sociales, une réduction du temps de travail pour toutes et tous afin de partager les responsabilités familiales et sociales, ainsi que des rentes dignes. En bref, il revendique un changement de système, voire de société. « Je milite bien sûr depuis ma

position de maman et de professionnelle des soins à domicile. Une majorité de femmes y sont employées, à un taux réduit, pendant que leur conjoint bosse à cent pour cent, même si certains rêvent de consacrer du temps à leur famille. Nos salaires sont bas, nos rentes seront minimes, et nous travaillons gratuitement pour la famille et la société. Nous sommes en colère! », s'emporte Emilie Donzallaz.

Sur le terrain

Dans son quotidien de syndicaliste dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, Isabel Amian se bat pour des droits et des conditions de travail qui paraissent acquis. « J'ai affaire à des manières de diriger patriarcales et souvent machistes, où les employées sont autant de jolis faire-valoir. Elles reçoivent la plupart du temps des tâches ingrates et certaines se font harceler par des clients ou des collègues. Et je ne parle pas des énormes inégalités de salaire ni du fait que les femmes n'accèdent que rarement aux positions dirigeantes! »

Les femmes débrayeront donc le 14 juin. D'ici là, de nombreux événements sont prévus dans tous les cantons, le plus souvent organisés par les syndicats – qui assureront la perte de salaire et le soutien de leurs membres lors de la grève – et les collectifs, pour sensibiliser, informer et rallier le plus grand nombre à la cause. Les hommes sont invités à sympathiser et à se mobiliser. Chaque femme pourra s'investir en fonction de ses moyens. Certaines se rendront aux manifestations prévues dans les grandes villes, d'autres organiseront une action dans leur entreprise – comme par exemple quitter leur poste à 15h24, heure depuis laquelle les femmes travaillent gratuitement chaque jour, selon les calculs de l'OFS sur les inégalités salariales – dans leurs quartiers, leurs maisons ou, comme en 1991, accrocheront à leur fenêtre des balais aux couleurs du ralliement. Rose. •

frauenstreik2019.ch (site bilingue)

L'éducation financière contre les lacunes de prévoyance

Les femmes gagnent généralement moins que les hommes, mais comme elles vivent plus longtemps qu'eux, elles ont besoin de davantage d'argent après leur retraite. Voilà pourquoi elles devraient s'intéresser de plus près à la planification financière. Des services de consultation destinés aux femmes visent à combler leurs lacunes.

Texte: Bärbel Bohr



Niveau des versements de la prévoyance vieillesse

Source: OFS - SESAM

Lorsqu'un jeune couple prend un crédit hypothécaire pour son futur nid familial, la banque ne tient pas compte du revenu de la femme pour estimer la viabilité financière de la charge mensuelle. Eh oui, cela arrive encore en 2019. Pour les banques, le calcul est simple: elles partent du principe que les femmes abandonneront leur travail rémunéré au moment de la naissance d'un premier enfant. Les statistiques leur donnent raison, car les mères suisses ont généralement un emploi à temps partiel. Quand elles en ont un. Dès l'âge de 25 ans, leur taux d'activité rémunérée est nettement inférieur à celui des hommes.

Lacunes importantes dans la prévoyance professionnelle

Cet état de fait a des conséquences financières: les femmes courent un risque accru de pauvreté, notamment après la retraite. Si les différences de rente AVS sont faibles entre femmes et hommes, il en va tout autrement dans la prévoyance professionnelle (voir tableau).

Parmi les femmes nées entre 1937 et 1948, près de la moitié ne touchent aucune rente de prévoyance professionnelle. Les générations suivantes rattrapent leur retard, mais un risque important subsiste, car cotiser au 2^e pilier n'est pas obligatoire pour les bas revenus. La Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité recommande donc aux femmes comme aux hommes de ne pas travailler à moins de 70 pour cent en moyenne pendant leur parcours professionnel. Cela permet de réduire les risques financiers, même en cas de divorce.

On impute souvent l'attitude passive des femmes en matière de finances à un manque de connaissances. Il est vrai qu'elles ont obtenu de moins bons résultats que les hommes lors de tests sur le sujet. Toutefois, une étude menée par l'Institut Max Planck en collaboration avec plusieurs universités et avec la Banque nationale néerlandaise parvient à la conclusion qu'en réalité, les femmes ont moins confiance en leurs connaissances financières. Elles répondent très souvent aux questions par «je ne sais pas» même quand elles savent – au contraire des hommes, qui sont parfois trop sûrs d'eux en matière de finances. En Suisse, le fait que l'indépendance financière des femmes soit assez récente peut jouer un rôle dans leur manque de confiance. Jusqu'à la révision du droit matrimonial en 1988, elles avaient besoin de la signature de leur mari pour ouvrir un compte en banque.

Clubs, plates-formes et magazines

Surmonter sa peur du contact: voilà ce que cherchait Rosmarie Oehninger en 1997, quand elle a rejoint des Zurichoises de même sensibilité au Smart Ladies' Investment Club, afin de perfectionner ses connaissances financières. L'association est ouverte à toutes les femmes. M^{me} Oehninger raconte avec enthousiasme >>>

Niveau des versements des trois piliers, retraité-e-s jusqu'à cinq ans après l'âge ordinaire de la retraite selon l'AVS, valeurs médianes annuelles en francs, en 2015

	Total	Hommes	Femmes
Rentes			
Rente AVS ¹	21 600	21 600	21 600
Rente PP	24 000	30 000	19 200
Versement de capital			
Capital de la PP	89 000	160 000	49 800
Capital du pilier 3a	70 000	75 800	60 000

¹ Y compris prestations complémentaires et allocations pour impotent.

Un premier pas vers la justice financière dans le partenariat

L'argent est le principal motif de dispute dans les couples. Heureusement, une solution a fait ses preuves pour répartir les dépenses dans un ménage commun: le modèle à trois comptes. Il peut constituer un premier pas vers l'égalité des responsabilités dans les finances. Ce modèle donne autant de valeur au travail familial qu'à l'emploi rémunéré. Voici comment il fonctionne, en deux étapes:

1. «C'est notre argent»: tous les revenus du couple sont versés sur un compte commun. Il sert à payer tous les frais liés au couple et aux enfants, notam-

ment le loyer (ou les versements hypothécaires), l'alimentation, les vacances, les assurances et même les cotisations d'une prévoyance vieillesse complémentaire pour les deux.

2. «C'est mon argent»: le solde du compte commun est réparti en parts égales et à intervalles réguliers sur les comptes personnels des deux partenaires, qui en disposent librement. (bb)

Offres financières destinées aux femmes

comment elles se sont réunies la première fois pour lire et comprendre les pages boursières du journal. Au fur et à mesure qu'elles étendaient leurs compétences, elles ont commencé à investir de manière autonome et à constituer systématiquement leur propre fortune. Depuis 2017, l'association s'appuie aussi sur une plateforme numérique d'information financière. M^{me} Oehninger estime que le réseautage personnel reste primordial pour permettre aux femmes d'échanger des idées.

Anne Connelly, fondatrice du magazine allemand en ligne *hermoney.de* (NDT: litt. «son argent à elle»), est également convaincue qu'un alliage de produits d'information numérique et de conseils personnalisés profite grandement aux femmes. Elles tiennent à pouvoir s'informer sur les placements financiers. Et au moment de prendre une décision, elles demandent des conseils supplémentaires. «Les femmes ne cherchent pas à surperformer le marché, mais à atteindre un objectif», ajoute l'experte en finance, qui a elle-même fait carrière dans le domaine des fonds.

Fort intérêt pour les placements durables

Anne Connelly pense que si les femmes se méfient des conseils d'investissement traditionnels dans les banques, cela tient à la mauvaise réputation de la branche. Il ressort de ses nombreuses discussions avec des femmes concernées que les conseillers exercent une forte pression de vente, ce qui est rédhibitoire. Souvent, elles trouvent aussi le langage des conseillers masculins trop technique. Si ces derniers visent surtout le rendement financier, les femmes sont plus attentives au contexte général d'un investissement, ce qui explique leur grand intérêt pour les placements dans des projets écologiques et sociaux.

Une observation confirmée par Rosmarie Oehninger: «Les femmes accordent beaucoup d'attention au contexte d'une entreprise, et pas seulement au potentiel de rendement de leurs placements. Elles s'intéressent aux détails et n'acceptent pas d'investir de n'importe quelle manière de faire fructifier leur argent.» On peut toutefois noter une contradiction: malgré ce grand intérêt, les femmes ne font pas plus de placements durables que les hommes. La blogueuse financière Dani Parthum tente d'expliquer cette incohérence par la confusion qui règne sur le marché des investissements durables. Les produits y sont opaques et l'absence de normes complique la détermination des risques.

Les spécialistes s'accordent sur un point: les conseils financiers spécifiquement féminins n'ont de sens que si les offres soutiennent leurs objectifs personnels et sont suffisamment informatives, pédagogiques et propices au réseautage. Un tel modèle commercial, basé sur les relations, conviendra aux femmes. •

Plusieurs banques suisses et conseillères en placement indépendantes offrent des conseils spécifiques aux femmes. Dans le secteur non lucratif, la Frauenzentrale de Zurich, entre autres, leur propose des conseils de budget et de prévoyance. Elle travaille avec des conseillères indépendantes et perçoit un montant forfaitaire pour les prestations de conseil.

www.frauenzentrale-zh.ch

Le Smart Ladies' Investment Club (SLIC) est une organisation suisse à but non lucratif. Son objectif: informer les femmes et leur permettre de prendre des décisions indépendantes dans tous les domaines financiers. Il existe des sections Bâle/Berne et Zurich/Suisse orientale.

www.slic.ch

Une bonne introduction au sujet, bien que pas tout à fait nouvelle: «Finanzplanung für

Frauen. Der Weg zum finanziellen Erfolg», par Bettina Michaelis et Cornelia Rapp-Brumann (en allemand).

Attention: les femmes paient souvent davantage que les hommes pour le même service. On appelle ce supplément la «taxe rose». Elle peut également frapper les transactions financières, où il est très facile de masquer les coûts accessoires dans les produits. Le portail financier américain ellevest.com, qui s'adresse spécifiquement à la gent féminine, a été accusé de facturer des honoraires supérieurs à ceux des prestataires généralistes. Mieux vaut donc garder l'esprit critique même lors d'une approche de femme à femme, et s'enquérir de tous les honoraires et frais avant de conclure un contrat. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra comparer les offres, puis peser le pour et le contre en toute indépendance. (bb)

Commentaire de la BAS

Et à la BAS, comment ça se passe?

La BAS ne met pas particulièrement en avant le conseil en placement par des femmes pour des femmes. «Le genre ne suffit pas en soi à garantir que l'on va bien se comprendre. C'est plutôt une question d'atomes crochus», observe Reto Gerber, responsable du conseil en placement. Après un premier entretien, toutes les clientes et tous les clients doivent évaluer le contact avec leur interlocutrice ou interlocuteur. Les gens peuvent – ou devraient – répondre clairement «non» si ce contact n'a pas été satisfaisant, ajoute Reto Gerber. Parce que, comme dans toute relation personnelle, on fait généralement beaucoup de chemin en

semble dans le conseil en placement. Si une personne juge important d'être conseillé par une femme, la BAS a des conseillères dans chacune de ses représentations et répondra volontiers à toute demande. Les aspects structurels sont également déterminants pour s'assurer que les conseils tiennent vraiment compte des besoins de la cliente ou du client: le personnel de la BAS n'est soumis à aucun objectif de vente de produits spécifiques. En outre, la Banque n'a pas de système incitatif lié aux résultats. Voilà qui contribue à éviter des conflits d'intérêts.

Simon Rindlisbacher, BAS

Billet d'humeur

Le panier de la ménagère : voilà une expression des plus ringardes et qui résiste au tsunami féministe, même si elle se veut valorisante en insinuant que la femme, telle un écureuil domestique, est garante de l'équilibre financier du foyer. Quand on l'entend, tout de suite apparaît la ménagère de moins de 50 ans. On l'imagine, tablier de cuisine autour de la taille, pantoufles roses aux pieds, en train de découper ses bons de réduction tandis qu'un feuilleton romantique pleurniche au loin. Finalement, elle n'a que ça à faire, gérer les finances du ménage pendant que Monsieur, lui, s'occupe des gros achats re-narcissisants : voiture, maison, vacances. La presse et les économistes continuent d'utiliser cette expression pernicieuse et le débat ne tourne qu'autour du contenu de ce fameux panier.

Doit-on y mettre le permis de conduire, les assurances obligatoires ? Mais pourquoi donc reste-t-il celui d'une ménagère et non du ménage ? Fainéantise de la langue ? Manque de vigilance ?

Cette expression bien ancrée dans notre quotidien est peut-être tout simplement le reflet d'une malheureuse réalité. Ce sont bel et bien les femmes qui s'attèlent aujourd'hui encore à la gestion des dépenses de la famille. On les voit avec brio jongler entre les enfants, leur carrière et l'harmonie du foyer. On les admire, on les encense, alors qu'elles s'épuisent à maintenir cette famille nucléaire. La fameuse « charge mentale », arnaque féministe du 20^e siècle. Là où l'émancipation de la femme devait nous libérer, nous voilà asservies par cette triangulation maman, carrière et bien tenir sa maison. Ce que sous-entend cette expression patriarcale du panier de la ménagère, c'est une invitation à rester une bonne maîtresse de maison.

Qu'en est-il lorsque, dans le fracas d'un divorce, on se retrouve mère célibataire – c'est-à-dire, dans notre société, première victime de la précarité ? Comment, alors, rester cohérente dans son féminisme ? Comment, dans sa colère, ne pas céder à la tentation de faire payer, de saigner celui dont le seul rôle consistait à être un bon père de famille ?

J'avoue avec honte, certaines fins de mois difficiles, fantasmer sur l'image de la femme-enfant, cette vraie femme au foyer entretenue, sans plan de carrière. J'avoue alors regarder dans la rue et chercher où pourrait bien être ce valeureux mâle alpha, dressé pour épanouir sa virilité dans l'acte de m'entretenir, moi et ma progéniture.

J'en étais à ces réflexions, face à mon avocat, le voyant transpirer et se concentrer sur le calcul de la pension alimentaire censée entretenir mes enfants à la suite de mon divorce. Le pauvre, assailli par ma logorrhée féministe, se débattait avec sa calculatrice. Lorsque soudain, je lui dis :

Je ne veux pas de pension alimentaire. Je ne veux pas de l'argent du patriarcat.

Blême, mais patient, mon avocat découragé me rétorque :
Madame, vous tuez mon métier.

Dans un sourire libéré, comme peut l'être un sourire né d'une pensée lucide, j'assène :

Tant pis, si c'est le prix à payer.

Je préfère me battre pour l'égalité des salaires que pour une obligation d'entretien de l'ex-conjoint. Car, tout comme le panier de la ménagère, ce type de calcul de la pension alimentaire révèle surtout un système paternaliste. •

Marie Fourquet

Le panier de la ménagère

Ces femmes qui font bouger la finance

Rares sont celles qui parviennent à briser le plafond de verre dans l'univers de la finance. Les raisons tiennent aussi bien hommes qu'aux femmes. Mais qu'est-ce qui caractérise celles qui y sont arrivées?

Texte: Simone Hofer Frei



« Cherchez la femme »: les banques et établissements financiers helvétiques aimeraient en engager dans leurs instances dirigeantes. Les grandes banques ont même récemment annoncé que l'égalité des genres était une de leurs priorités. Des chasseurs de têtes essaient de trouver discrètement des candidates et certaines banques cantonales ont adopté des quotas pour leurs conseils d'administration. Malgré tout cela, la part des femmes est de 21 pour cent dans les conseils d'administration des banques et seuls quelques-uns – dont celui de la Banque Alternative Suisse – ont une répartition (presque) équilibrée entre les deux sexes. La situation est encore plus mauvaise dans la conduite opérationnelle: on recense seulement trois pour cent de femmes PDG, huit pour cent au niveau de la direction générale et onze pour cent parmi les cadres supérieurs. Les banques sont ainsi en dessous de la moyenne des 113 grandes entreprises interrogées pour le rapport intitulé « Schillingreport 2018 ». Les femmes feraient-elles la sourde oreille alors qu'on a besoin d'elles?

Recherche femmes, désespérément

L'invitation d'un plus grand nombre de femmes à la direction des banques se justifie économiquement: la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est l'une des principales raisons évoquées par les entreprises suisses. Et l'on sait bien, maintenant, que les équipes mixtes prennent de meilleures décisions. Sita Mazumder, professeure d'économie et d'informatique à la Haute école spécialisée de Lucerne et membre du conseil d'administration de Clientis Bank – entre autres engagements – est bien placée pour confirmer que « l'innovation demande une hétérogénéité vécue positivement ». Les banques dépendent fortement d'idées neuves: elles ont dû aban-

donner le secret bancaire, voient leurs revenus fondre à cause de taux d'intérêt durablement bas et, avec la numérisation galopante, se font grignoter des parts de marché par des entreprises de technologie financière (les fameuses Fintech). Sans oublier l'évolution démographique, en raison de laquelle « les banques doivent de plus en plus répondre aux besoins des jeunes générations et des femmes », relève Sita Mazumder. Et d'ajouter: « Mais ces dernières doivent accomplir leur part. » Laquelle? C'est ce que nous avons demandé à des femmes qui, comme Sita Mazumder, ont brisé le plafond de verre dans l'univers bancaire.

Mordre, mais pas trop fort

Mieux vaut être persévérante. « Quand ces messieurs ne m'écoutaient pas, je répétais, une fois, deux fois si nécessaire », se souvient Antoinette Hunziker-Ebnetter. Présidente du conseil d'administration de la Banque cantonale de Berne, également PDG et partenaire fondatrice de la société d'investissement Forma Futura Invest AG, l'ancienne directrice de la Bourse suisse n'a plus besoin de hausser la voix pour encourager un environnement professionnel favorable à la vie de famille.

Sabine Döbeli, PDG de Swiss Sustainable Finance, a aussi fait preuve de persévérance, mais elle tient à apporter une précision: « Il faut un bon dosage. S'imposer ne sied pas à une femme. » La confiance en soi s'acquiert par la compétence. Aux étapes décisives de sa carrière, aucun homme ne pouvait feindre de ne pas voir Sabine Döbeli. Pour Sita Mazumder, authenticité et compétence vont de pair et ont la même importance: « Pour être authentique, je dois savoir qui je suis, ce que je veux et ce que je peux. » De quoi élargir presque automatiquement les épaules, condition essentielle à une carrière dans le secteur fi-

nancier ou dans le monde universitaire. Des quotas de femmes? «Je suis souvent confrontée à ce sous-entendu. Ce n'est pas une remarque agréable, mais je peux passer outre.»

Apprendre à bien échouer

Antoinette Hunziker-Ebnetter a la conviction que son enfance a forgé les bases de sa carrière: «L'égalité des chances était une évidence.» Plus tard, elle a délibérément choisi un contexte approprié: un employeur qui la soutenait, un conjoint qui l'aidait dans les tâches familiales. Ou alors elle a créé son propre contexte, organisant par exemple une garderie sur son lieu de domicile. Au début de sa carrière, un supérieur hiérarchique d'origine étasunienne lui a donné un conseil précieux: «70 pour cent de succès et 30 pour cent d'échec, voilà un bon équilibre.» Elle en a fait sa devise, ce qui l'a soulagée d'une grande partie de la pression découlant de son envie de trop bien faire. Du coup, elle a eu le courage de se lancer tout en acceptant d'échouer. Antoinette Hunziker-Ebnetter a également subi des revers dans sa carrière. «Il est important d'apprendre de ses erreurs.» Pour Sita Mazumder aussi, on doit «se relever efficacement après les échecs». Les femmes font souvent le contraire: elles se retirent et perdent ainsi prématurément la course vers les positions dirigeantes.

Les valeurs comptent

Pourquoi ces trois femmes sont-elles allées de l'avant dans leur carrière, comme exhorte à le faire Sheryl Sandberg, directrice de l'exploitation chez Facebook, dans son livre controversé «*En avant toutes*»? Sabine Döbeli, elle aussi, a ressenti des doutes quant à la culture dominante du secteur financier, qui génère beaucoup de stress artificiel, mais elle n'a pas renoncé: «Le sujet m'intéresse et je suis convaincue que l'investissement durable peut faire la différence.» Les trois femmes ont pris conscience que «l'argent fait évoluer le monde». De la place qu'elles occupent, elles peuvent contribuer à ce qu'il aille à des entreprises dont les activités sont écologiques et socialement durables. Aucun hasard si, apparemment, les institutions financières engagées dans ce type de politiques recrutent plus facilement des femmes compétentes. Quand les valeurs et objectifs de l'employeuse ou employeur coïncident avec ceux des femmes, celles-ci sont également disposées à aller de l'avant. Heureusement, les investisseuses et investisseurs commencent aussi à changer d'approche: même les plus grands, comme les fonds de pension et compagnies d'assurance, mettent de plus en plus l'accent sur le placement durable de leurs avoirs.

Adapter les règles du jeu

Avoir des modèles est une chose inspirante et motivante, mais ce n'est pas assez. «Il ne suffit pas de lancer des programmes de diversité», écrit Iris Bohnet, professeure suisse à Harvard, dans son livre «*What Works*». De tels programmes pourraient même avoir des effets

pervers, car les gens ont tendance à surcompenser les bons comportements. Songeons à une personne qui prend les escaliers plutôt que l'ascenseur et, une fois en haut, pour sa pause café, s'offre un deuxième croissant en guise de récompense. Iris Bohnet, qui est également membre du conseil d'administration de Credit Suisse Group, pointe du doigt la façon dont les stéréotypes favorisent inconsciemment les hommes tout en entravant les femmes. Dans le cadre d'une expérience, des étudiantes et étudiants ont considéré qu'Alain était plus compétent qu'Aline, alors que seul le prénom différait dans le dossier. Dans notre inconscient, à la tête d'une banque, il y a forcément un homme. Qu'y faire? Non pas changer les femmes, mais adapter les règles du jeu, répond M^{me} Bohnet. Par exemple, depuis que leurs candidates et candidats jouent derrière un rideau, des orchestres étasuniens de renom ont embauché beaucoup plus de femmes. Un simple écran visuel a doublé le réservoir de talents.

Éliminer les stéréotypes

Aujourd'hui, les PDG potentiels de banques peuvent difficilement passer un entretien d'embauche derrière un rideau, mais il est possible d'améliorer l'égalité des chances au moyen d'un concept comportemental approprié (questionnaires standardisés, évaluation par algorithmes...). Et cela ne doit pas se faire seulement pour les postes dirigeants. Si, au début de leur carrière déjà, les femmes sont promues moins souvent et plus tard, et si leur salaire est inférieur à celui des hommes, elles risquent bien de rater le sommet. Mais attention: les stéréotypes sont tout aussi ancrés dans les esprits féminins que masculins. Les femmes également doivent apporter leur contribution et assumer leurs responsabilités, afin d'être plus nombreuses à des postes de cadre dans les banques, à l'avenir. •

Bibliographie:

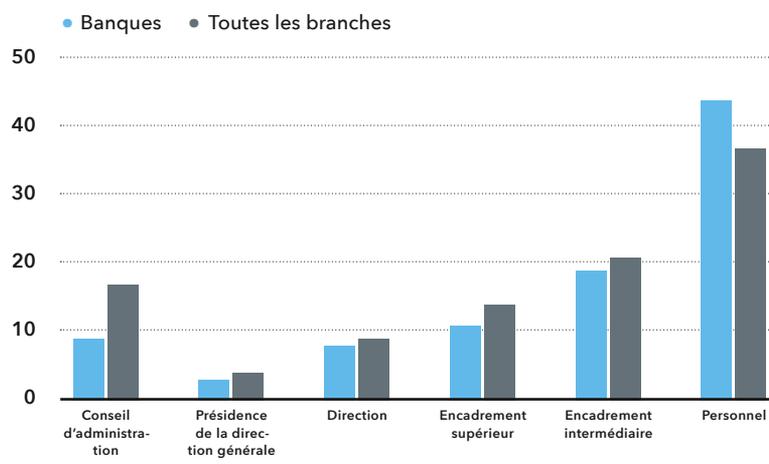
Iris Bohnet: *What Works: How Behavioural Design Can Revolutionise Equality*, C.H.Beck 2017.

Sheryl Sandberg: *En avant toutes - Les femmes, le travail et le pouvoir*, JCLattès, 2013.

Le domaine de la finance n'est pas favorable aux femmes

Source: Schillingreport

Pourcentage de femmes par niveau hiérarchique



La Suisse, hostile aux familles

La Suisse a inscrit l'assurance maternité dans sa constitution en 1945, mais il lui a fallu soixante ans pour la concrétiser. Aujourd'hui encore, en comparaison internationale, elle est très mal placée pour donner des leçons en matière de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Explications d'Elisabeth Joris, historienne.

Texte: Daniel Büttler

Nous rencontrons l'historienne Elisabeth Joris un lundi matin, dans un café zurichois. De nombreuses mères accompagnées de jeunes enfants sont assises aux tables voisines. Aucun père dans l'exercice de ses fonctions à l'horizon. Les chiffres officiels ne laissent planer aucun doute: même si la plupart des enfants vont certains jours dans une structure d'accueil, «en Suisse, à ce jour, il appartient aux femmes de concilier vie professionnelle et familiale». Voilà ce qu'affirme Elisabeth Joris, qui devra ensuite aller chercher ses petits-enfants à l'école.

La Suisse fut pionnière des droits féminins, rappelle la Zurichoise, spécialiste de l'histoire des femmes. À la fin du 19^e siècle déjà, des associations de femmes et de travailleuses exigeaient une meilleure protection de la maternité, en plus du droit de vote. La loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1877 – considérée comme exemplaire à l'échelle internationale – a officialisé une interdiction de travail de huit semaines pour les femmes après l'accouchement. À cette époque, en Europe il était rare de voir autant de femmes exercer un emploi hors de leur domicile, principalement dans des usines textiles. Et selon M^{me} Joris, la Suisse, «contrairement à aujourd'hui, faisait preuve d'un libéralisme progressiste qui soutenait la protection des travailleuses». La loi sur le travail dans les fabriques a été acceptée de justesse en votation. À dire vrai, elle prévoyait seulement une interdiction de travailler, mais aucune indemnité pour perte de gain ni participation aux frais médicaux liés à la maternité. Pour les employées, c'était un problème.

La grève générale de 1918, durement réprimée, a représenté un tournant dans la politique sociale initialement progressiste. Dès lors, les préoccupations de gauche ont été combattues avec acharnement. Ce qui n'a pas empêché la création de l'AVS.

Rejetée par le peuple à quatre reprises

La seconde Guerre mondiale a paradoxalement amélioré la protection de la maternité dans de nombreux pays d'Europe. L'Allemagne, par exemple, a soutenu fi-

nancièrement des dizaines de milliers de veuves après la fin de la guerre. En Suisse aussi, le principe de la protection de la maternité a été inscrit dans la loi en 1945, du moins sur le papier. L'article sur la protection de la famille, adopté par une large majorité des électeurs (alors exclusivement masculins), a chargé la Confédération de mettre en place les allocations familiales et l'assurance maternité. Tandis que les cantons ont concrétisé les allocations familiales dans les décennies suivantes, l'assurance-maternité est restée lettre morte. Comme le rappelle Elisabeth Joris, «il y avait bien un article sur la famille, mais toutes les indemnités créées sont allées directement dans les poches des hommes, qui recevaient les allocations familiales».

Toutefois, dès le milieu des années 1960, l'assurance a pris en charge les frais médicaux de la maternité. Sans plus. «Le législateur a traité la procréation comme une maladie», souligne M^{me} Joris. Par quatre fois, le peuple a refusé l'assurance maternité avec maintien du salaire après l'accouchement: en 1974, 1984, 1987 et 1999. Ce n'est qu'en 2004 que 55 pour cent des votantes et votants ont accepté un congé maternité payé. Cela doit sûrement beaucoup au fait que l'Union suisse des arts et métiers est passée dans le camp du «oui», après une longue opposition, et que les prestations sont restées à un niveau minimal. Depuis lors, les mères qui exercent une activité lucrative touchent 80 pour cent de leur dernier salaire pendant 14 semaines. Les mères sans revenu ne reçoivent rien. Beaucoup d'autres pays accordent des vacances de plusieurs mois aux deux parents.

Les syndicats brident les revendications des femmes

Il est honteux que le congé maternité se soit concrétisé si tardivement chez nous, mais ce n'est pas surprenant, compte tenu de la situation juridique des femmes en Suisse. Jusqu'à l'introduction du droit de vote des femmes en 1971, elles n'avaient pas de groupe de pression et presque aucune présence politique. La protection de la maternité n'a réapparu sur le devant de la scène politique que grâce au mouvement féministe, dans les années 1970.

Bien que la gauche soutienne les préoccupations des femmes, les syndicats sont restés bras ballants. «Ils se sont révélés conservateurs et conformes au système, se concentrant sur le modèle du mâle assurant le revenu et jouant le rôle de soutien de famille, et ils ont tenté d'im-



poser des salaires minima plus élevés pour les hommes au moyen de conventions collectives», détaille Elisabeth Joris. «Ils ont freiné des quatre fers devant les revendications des femmes. Certains syndicats leur ont même interdit d'exercer des <métiers masculins> comme conducteur de tramway ou horloger. Les hommes qui dirigeaient les syndicats ont longtemps été, pour la plupart, des <patriarches rouges>.»

Attitude défensive vis-à-vis des droits de la personne et des femmes

D'après M^{me} Joris, le fait que la guerre ait épargné le pays peut expliquer le conservatisme helvétique vis-à-vis des femmes. Faute de rupture sociale, les vieilles élites masculines ont pu se maintenir au pouvoir. Alors que la politique s'est réformée avec la participation des femmes après 1945 dans d'autres pays, un contentement de soi a prévalu en Suisse: «Les gens se sont dit: si ça va aussi bien pour nous, c'est grâce à nous et à notre système. N'y changeons rien!» Voilà comment s'est mise en place une attitude particulièrement défensive contre les droits de la personne et des femmes. La Suisse n'a pas adhéré à l'ONU ni ratifié les accords internationaux sur les droits des femmes. Forte de son haut niveau de prospérité, elle a pu tenir les femmes à l'écart des emplois rémunérés. La démocratie directe a aussi freiné l'évolution: les interventions favorables à la maternité qui passaient la rampe au Parlement échouaient dans les urnes.

Regina Wecker, professeure émérite d'histoire à l'Université de Bâle et spécialiste en études de genre, rappelle qu'au cours des décennies de lutte pour le congé maternité, l'argument principal des opposantes et opposants était: «La mère doit rester à la maison avec ses enfants.» Ce n'était pas étranger à une certaine idée d'une Suisse rurale, avec des représentations familiales tradition-

nelles selon lesquelles une mère n'exerce pas d'activité rémunérée. L'UDC continue de choyer cette image de la famille. Sa propagande sur les «enfants étatisés» (*Staatskinder*) souffle le message suivant: «La famille est une affaire privée. L'État n'a pas à s'en mêler.»

Le congé paternité a aussi du plomb dans l'aile

Une coalition conservatrice et libérale économique a entravé le congé maternité, selon Elisabeth Joris: «Les conservateurs ont voulu protéger le patriarcat et empêcher les femmes de travailler. Les libéraux économiques se sont opposés à toute extension des <charges sociales>, lesquelles incluent les allocations pour les familles.» Aujourd'hui, l'UDC représente à la fois le conservatisme et le libéralisme économique.

Le parti de droite s'oppose également au congé paternité. Aujourd'hui, en Suisse, un homme bénéficie de la même durée de congé lors de la naissance d'un enfant que pour un déménagement: un seul jour. Les démarches en vue de trouver une solution moins hostile aux familles ont échoué au niveau fédéral jusqu'à maintenant. En 2017, une coalition d'organisations féminines, masculines et familiales a déposé une initiative populaire pour un congé de paternité de 20 jours. Le Parlement planche actuellement sur une contre-proposition.

Il reste du chemin jusqu'à l'égalité des droits

La situation des mères reste peu satisfaisante, car la Suisse figure régulièrement en bas du classement international pour ce qui est de concilier vie familiale et professionnelle. Dans notre pays, environ 80 pour cent des femmes travaillent, et presque toutes les mères le font à temps partiel. La grande majorité des pères, en revanche, garde un emploi à plein temps. Un congé pour les deux parents, permettant de mieux répartir le travail de garde, est encore loin de faire l'unanimité, tout comme d'autres mesures de soutien familial. Elisabeth Joris résume les choses ainsi: «Les femmes assument toujours la responsabilité principale de la famille. Si les enfants sont malades, ce sont les mères qui doivent s'organiser, pas les pères. La répartition des rôles n'a pas changé.» •

LES PAGES DE LA BAS

À BANQUE ALTERNATIVE, HOMMES ALTERNATIFS?

À la BAS, les hommes et les pères qui travaillent à temps partiel et ont déjà bénéficié d'un congé de paternité payé sont monnaie courante. Partout ailleurs, ils restent une exception. En quoi la BAS est-elle différente? La réponse est d'une simplicité désarmante: les hommes y ont le choix.

Texte: Katrin Pilling

Travail à temps partiel pour les hommes et congé paternité sont deux éléments centraux dans la politique du personnel de la BAS. Elle accorde quatre semaines de congé paternité payé. Elle encourage en outre le temps partiel pour les deux sexes, y compris dans les fonctions dirigeantes. À la BAS, 56 pour cent du personnel travaille à moins de 90 pour cent, dont pas loin de la moitié des employés masculins (environ 44 pour cent d'entre eux)¹. Dans ses efforts pour promouvoir l'égalité, la BAS a concrétisé ce que les spécialistes ne cessent de préconiser: adopter des actions positives, et pas seulement en faveur des femmes. Selon le Bureau fédéral de l'égalité, cette notion implique que les couples puissent décider librement de la façon de se répartir le travail rémunéré et non rémunéré. Cela veut dire que l'univers des hommes peut changer. L'égalité doit donc aussi les concerner.

Il y a loin du désir à la réalité

Markus Theunert partage cette conception de l'égalité. Membre de la direction de männer.ch, l'association faitière des organisations d'hommes et de pères, il ajoute: «Politiquement et socialement, on trouve là un angle mort tenace, bien que le mandat soit ancré dans la Constitution fédérale.» Apparemment, les hommes seraient fortement orientés vers un emploi rémunéré, au moins jusqu'à ce qu'ils fondent une famille. Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique le confirment: des 88 pour cent d'hommes exerçant une activité lucrative en Suisse, seuls 18 pour cent environ ont opté pour un temps partiel, un pourcentage qui évolue peu. Si l'on ne tient compte que des pères de jeunes enfants, la proportion chute même à 10 pour cent, ce qui donne à réfléchir. En comparaison, près des deux tiers des quelque 80 pour cent de femmes qui ont un emploi rémunéré travaillent à temps partiel. Chez les mères, cette proportion atteint quatre femmes sur cinq. On dirait bien qu'en Suisse, les couples ne partagent pas équitablement travail rémunéré et non rémunéré. Les hommes n'ont-ils pas envie de faire

évoluer les choses? «Oui et non», répond M. Theunert. «Le modèle du père présent pour sa famille est aujourd'hui très répandu, en tout cas en théorie. Dans la pratique, on trouve encore trop d'obstacles et, bien sûr, d'excuses.» Il qualifie de «simultanité contradictoire» ces modèles de rôle étendus dans un contexte apparemment inchangé. Pour Markus Theunert, l'une des principales raisons qui amènent les hommes à rester dans ce champ de tension souvent pénible est une «fausse liberté de choix»: «La véritable liberté n'existe que si je peux choisir entre des options de même valeur et s'il n'est pas plus simple de se tourner automatiquement vers le modèle traditionnel», précise-t-il. On attend ici beaucoup des politiques, mais les entreprises devraient, elles aussi, apporter une contribution décisive.

Alternatives pour les hommes

À la BAS, les hommes ont le choix et ils en font usage, comme le montrent les chiffres de l'emploi à temps partiel. Mais que font-ils de leur liberté? Vivent-ils l'image qu'ils ont d'eux-mêmes en tant que «pères présents pour leur famille» et ont-ils surmonté la simultanité contradictoire décrite par M. Theunert? Les hommes seraient-ils aussi alternatifs que la banque qui les emploie? La pratique révèle plutôt que la BAS a réussi à créer des alternatives pour les hommes. Par exemple pour Peter Senn et Yannick Reusser. Conseiller à la clientèle pour le financement d'entreprise, le premier travaille à la BAS à 60 pour cent. À 41 ans, il s'occupe de ses deux enfants pendant ses jours de congé. Peter Senn est dans le secteur bancaire depuis près de vingt ans et l'a toujours été à plein temps jusqu'à son arrivée à la BAS. «À la naissance de mon premier enfant, j'ai souhaité réduire ma charge de travail. Je voulais m'impliquer dans les tâches familiales, mais mon employeur de l'époque n'y a pas donné suite; je n'ai pas insisté et n'en ai tiré aucune conséquence.» Dans ces conditions, sa femme et lui ont évité tout changement majeur pendant cette partie de leur vie.

Quand les enfants de Peter Senn ont eu quatre et cinq ans, les grands-parents ont cessé de les garder. Son épouse, alors employée à 20 pour cent, souhaitait se consacrer davantage à sa carrière. Lui-même voulait donner davantage de place à son rôle de père de famille et à son goût pour les activités créatives. La possibilité de travailler à temps partiel est donc devenue un critère important dans la recherche d'un nouvel emploi. Il s'estime très chanceux d'avoir trouvé un poste exigeant à 60 pour cent à la BAS. «Souvent, le taux annoncé est de 80 à 100 pour cent, mais lors des entretiens, on nous dit «en fait, nous préférons un 100 pour cent.»



Peter Senn souligne avec insistance qu'on peut rester en contact avec la clientèle même à temps partiel. C'est une question de culture d'entreprise, d'organisation de l'équipe et de communication avec les clientes et clients.

La satisfaction dans la vie avant tout

Peter Senn vit aujourd'hui, avec son épouse, un modèle qui a longtemps été leur utopie: tous deux travaillent à temps partiel et partagent équitablement les responsabilités d'un emploi rémunéré ainsi que la garde des enfants. M. Senn a profité de la liberté offerte par la BAS, tout comme Yannick Reusser, responsable de secteur au sein du service du personnel de la BAS. À la naissance de son premier enfant, il a fait passer son taux de travail de 100 à 80 pour cent. En outre, ce jeune trentenaire a déjà bénéficié à deux reprises d'un congé de paternité payé de quatre semaines. «Cela a été indispensable les deux fois», se souvient-il. «Pour soutenir ma femme et pour moi, afin d'être à l'aise dans mon nouveau rôle de père et de tisser une relation étroite avec mes enfants dès le début.» L'épouse de Yannick Reusser travaillait entre 80 et 100 pour cent avant que la famille s'agrandisse. Après son premier enfant, elle a fait passer son taux à 20 pour cent. «J'aurais pu imaginer diminuer mon taux plus qu'elle, mais ma femme ne tenait pas vraiment à son emploi. Avant de décider, nous avons discuté de qui voulait quoi.» Pour Yannick Reusser, l'approche était plus importante que le résultat: sait-on clairement et dès le départ qui jouera quel rôle? Ou voit-on quel scénario convient le mieux à qui? «Grâce à la liberté de choix qu'offre la BAS, ma femme et moi avons pu nous concentrer davantage sur nos besoins respectifs et sur notre satisfaction dans la vie.» Cela n'est faisable que si l'employeuse ou l'employeur est ouvert-e à différentes réponses.

Peter Senn et Yannick Reusser sont représentatifs d'un grand nombre de collaborateurs plus jeunes qu'eux à la BAS: des hommes qui ont encore leur vie de famille devant eux ou sont en plein dedans. Ils aiment profiter de possibilités comme le travail à temps partiel et le congé paternité, ne serait-ce que parce qu'ils le veulent et le peuvent (enfin).

Deux collaborateurs «alternatifs» de la BAS: Peter Senn, conseiller à la clientèle pour le financement d'entreprise, et Yannick Reusser, responsable de secteur au sein du service du personnel.

¹ La BAS considère comme temps partiel un taux d'occupation inférieur à 90 pour cent. Toutefois, si l'on tient compte du fait que la banque limite à 40 heures la durée hebdomadaire de travail pour un taux de 100 pour cent, un emploi à 90 pour cent peut également offrir beaucoup de liberté. Beaucoup de personnes ont choisi de répartir ces 90 pour cent sur quatre jours. Si l'on compte les postes à 90 pour cent dans les places à temps partiel, celles-ci concernent alors 60 pour cent des hommes qui travaillent à la BAS.

VALEUR FISCALE DES ACTIONS BAS

L'administration des impôts du canton de Soleure a déterminé la valeur fiscale des actions BAS comme suit:

- 161 francs pour l'action nominative A d'une valeur nominale de 100 francs, n° de valeur 141725;
- 1610 francs pour l'action nominative B d'une valeur nominale de 1000 francs, n° de valeur 141724.

Ces valeurs fiscales sont applicables au 31 décembre 2018 et destinées à la déclaration d'impôt.

VERSEMENTS BAS 3 EN 2019

- Les personnes exerçant une activité lucrative et affiliées à une caisse de pension peuvent verser jusqu'à **6826 francs**.
- Les personnes exerçant une activité lucrative, mais non affiliées à une caisse de pension peuvent verser jusqu'à **34128 francs**. Le montant ne doit toutefois pas excéder 20 pour cent de leur revenu.

INVITATION À LA

28^e ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA BANQUE ALTERNATIVE SUISSE

**VENDREDI 10 MAI 2019 À 14 HEURES
À LA MAISON DE LA CULTURE
ET DES CONGRÈS (KULTUR & KON-
GRESSHAUS) D'AARAU**

Principaux points à l'ordre du jour

À l'ordre du jour de l'assemblée générale de la BAS figure, entre autres, la réélection de trois membres au conseil d'administration. Les actionnaires recevront dans les délais prévus une invitation personnelle, avec l'ordre du jour détaillé ainsi que tous les documents requis.

Pour assister à l'assemblée générale

Les personnes qui ne possèdent pas (encore) d'actions de la BAS peuvent aussi participer à l'assemblée générale. Inscription par courriel à gv-ag@bas.ch ou par téléphone au no 062 206 16 16.

Un généreux apéritif vous sera servi à l'issue de l'assemblée générale.





UN PROJET DU SECTEUR
D'ENCOURAGEMENT BAS:



LES FEMMES AU CENTRE

**De l'autonomie démocratique de base à la société anonyme:
l'histoire du Frauenzentrum de Zurich est aussi longue que riche.
Le Centre, aujourd'hui établi dans le quartier de Wiedikon,
abrite une vaste palette d'entreprises, de projets et d'événements.**

Texte: Miriam Suter

«Quand la ville nous a coupé ses subventions en 1999, nous avons opté pour la fuite en avant», résume Regula Bickel. Avec Ines Bauer et Cornelia Jacomet, elle forme le conseil d'administration de Frauen im Zentrum AG, dont les locaux sont désormais situés sur la Bremgartnerstrasse, dans le quartier de Wiedikon. Que de chemin parcouru jusqu'ici par le *Frauenzentrum*! Dans la «Salle rouge» du Centre, les deux administratrices Regula Bickel et Ines Bauer nous racontent son histoire mouvementée.

«Intrépide, téméraire, prospère»

Le Centre autonome pour les femmes (*Frauenzentrum*, ou FZ, en v.o.) a été fondé en 1974 par le mouvement de libération des femmes (*Frauenbefreiungsbewegung*, FBB). Il a d'abord élu domicile à la Lavaterstrasse, dans un immeuble aujourd'hui démolit du quartier d'Enge. En 1981, il a pris ses quartiers à la Mattengasse, dans le 5^e arrondissement. À ses débuts, le *Frauenzentrum* hébergeait des activités comme le journal féminin *Frauen-Zitig* (FraZ) ou le groupe des femmes homosexuelles (HFG). Le groupe de travail «Violence contre les femmes» a donné naissance à un foyer d'accueil. De nombreux projets ont suivi, au cours des années 1980: une bibliothèque lesbienne, le restaurant «Pudding Palace», une ligne d'urgence pour les femmes victimes d'un viol, une association pour l'autodéfense, un atelier de vélo ou encore une salle de musique. Le Centre a bénéficié de subventions municipales jusqu'à ce que l'UDC Zurich brise ce soutien, par référendum, en juin 1999.

L'association *Frauenzentrum Zurich* a réagi en lançant, en février 2000, un projet visant à proposer un espace durable pour les femmes en ville. Sous le slogan «*verwegen, kühn, erfolgreich*» (que l'on peut traduire par «intrépide, téméraire, prospère»), les initiates ont organisé une campagne de collecte de fonds et créé la société Frauen Dienstleistungs-, Gewerbe- und Kulturzentrum AG, avec quelque deux cents actionnaires femmes. «Nous sommes allées voir des lieux qui nous plaisaient, chez Stauffacher, à Sihlcity, mais il y avait toujours quelque chose qui n'allait pas», se souvient Regula Bickel. Cinq années de recherches plus tard, en 2005, la société anonyme acquérait un bâtiment adapté à ses projets, sis à la Bremgartnerstrasse 18, au cœur de Wiedikon. On y construisait jadis des toitures. «Vous n'imaginez pas le chaos qui régnait ici lors de notre première visite!», soupire M^{me} Bickel. Après d'indispensables rénovations, les locataires ont pu emménager en 2008.

L'immeuble englobe environ 1200 mètres carrés de surface résidentielle et commerciale. Il abrite, entre autres, le bureau de l'association *Frauenstadtrundgang* (visites guidées de la ville pour les femmes), un institut de thérapie craniosacrale, un atelier de flamenco pour femmes et jeunes filles, un studio de yoga et le restaurant *Wirtschaft im Franz*. Tout à fait dans l'esprit de l'ancien *Frauenzentrum*, la «Salle rouge» accueille depuis 2013 des séries de manifestations destinées aux actionnaires de la société anonyme, rebaptisée *Frauen im Zentrum* («les femmes au Centre»), ainsi qu'à d'autres visiteuses. Chaque jeudi, l'endroit est réservé à des événements publics féminins. Des projections de films – actuellement sur le thème «Femmes en vedette» – sont régulièrement organisées par Wybernet, le réseau suisse pour femmes lesbiennes professionnellement engagées. Et une série de conférences intitulées *Red Palaver* («palabres rouges») permet de discuter



Un crédit hypothécaire de la BAS a permis de rénover énergétiquement la façade du Centre.

de l'art féministe en petits groupes. Citons encore des événements ponctuels comme des soirées de débats politiques et des lectures.

D'une association démocratique de base à une société anonyme

«Réussir à trouver deux cents femmes disposées à investir chacune au moins cinq cents francs était tout sauf évident, à l'époque. Pour beaucoup, il s'agit d'une grosse somme», souligne Ines Bauer. «Mais ce capital était indispensable à l'achat de la maison. Et une hypothèque a permis d'en faire ce qu'elle est aujourd'hui.» La directrice de chorale de 63 ans précise que pour la deuxième rénovation du bâtiment, réalisée l'an dernier, la société a recherché spécifiquement une architecte et une cheffe de chantier: «Avec Dominique Lorenz et sa société Met Architektur GmbH, qui a chargé la sarl dierealisatorin.ch de conduire les travaux, nous avons déniché des partenaires géniales. Dominique Lorenz avait déjà accompagné la rénovation intérieure de 2007-2008 en tant qu'architecte.» La deuxième étape a consisté à isoler thermiquement la façade.

Selon Ines Bauer, être conseillère d'administration d'une SA signifie avoir «la compétence féminine d'agir et prendre des décisions ainsi que de s'organiser». Passer d'une organisation démocratique de base, courante dans les groupes féministes des années 1970, à une société anonyme où le droit de vote repose sur la participation au capital, voilà qui a été un «choc culturel» pour de nombreuses femmes. Certaines ont déploré la perte de l'esprit du mouvement des années 1970. «La situation ici, dans nos propres murs de la Bremgartnerstrasse 18, n'a rien à voir avec celle d'avant, au centre subventionné de la Mattengasse. Nous devons répondre de l'utilisation des fonds de nos actionnaires et aussi en générer de nouveaux.» Les struc-

«NOUS TENIONS À TRAVAILLER AVEC UNE BANQUE QUI NOUS CORRESPONDE.» Regula Bickel

tures juridiques relativement rigides d'une société anonyme visent à garantir autant que possible les capitaux investis. Frauen im Zentrum AG ne verse pas de dividende à ses actionnaires. Au lieu de cela, elle met à leur disposition la «Salle rouge», gratuitement ou à peu de frais. «Cela nous permet d'organiser ces événements pour nos actionnaires, et la salle fonctionne comme une sorte de redistribution des bénéficiaires», explique M^{me} Bauer.

Une banque adaptée à la situation

La récente rénovation énergétique de la façade a été possible d'une part grâce aux économies réalisées et d'autre part grâce à un crédit hypothécaire de la Banque Alternative Suisse (BAS). La société anonyme était auparavant cliente d'un autre établissement. Pourquoi en avoir changé? «Nous tenions à travailler avec une banque qui nous corresponde», répond M^{me} Bickel. La BAS est la seule banque suisse dont les statuts visent à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de son conseil d'administration et de sa direction. Le changement a toutefois demandé quelque ténacité aux membres du conseil d'administration du Centre: «En Suisse, on peut plus facilement divorcer que changer de banque en tant que société anonyme!»

À la recherche de nouvelles actionnaires

Frauen im Zentrum AG s'adresse avant tout aux femmes œuvrant dans les domaines des services, de la culture, du commerce et de l'éducation. Le site web mentionne, parmi les objectifs, «la pratique de valeurs féministes comme l'autodétermination, la perception et la conscience de la différence sociale et culturelle». Que propose le Centre aux femmes pauvres et sans ressources? «Pour l'instant, nous n'avons pas de projet concret pour un financement croisé de telles offres», reconnaît Ines Bauer. Mais on y a assurément pensé. Une autre chose préoccupe actuellement le conseil d'administration: des actionnaires veulent revendre leurs actions. La société aimerait donc attirer de nouvelles actionnaires femmes, améliorer sa notoriété, mieux faire connaître ses revendications et utiliser sa ressource qu'est la «Salle rouge» de manière plus diversifiée. Une nouvelle identité, un nouveau site web, une révision des statuts, une nouvelle banque principale: tout cela débouche sur l'organisation d'une journée portes ouvertes, le samedi 29 juin 2019, dans le bâtiment énergétiquement rénové.

Les membres du conseil d'administration sont convaincues que la nécessité d'un lieu d'échange entre femmes reprendra du sens, par exemple parmi les actionnaires, dont la plupart sont d'une génération qui arrive à l'âge de la retraite. Le besoin se fait sentir de proposer des activités destinées aux femmes de plus de soixante ans. La «Salle rouge» pourrait convenir à une telle offre. «Je ne vais plus en discothèque le soir», sourit M^{me} Bickel, «mais, qui sait, peut-être qu'une fois ma vie professionnelle derrière moi, j'organiserai ici un thé dansant pour les retraitées, l'après-midi.»

www.frauenimzentrum.ch (en allemand)

UNE ANNÉE DIVERSIFIÉE

La Banque Alternative Suisse a vécu une année 2018 aux nombreuses facettes et qui s'est une nouvelle fois achevée sur un bon résultat. Une rétrospective.

Texte: Martin Rohner

La BAS en chiffres

Nombre de client-e-s
35 588 +8,4%

Avoirs de la clientèle
CHF 1 602 000 000 +2,5%

Nombre de preneuses
et preneurs de crédit
1078 +3,4%

Prêts à la clientèle
CHF 1 373 000 000 +3,0%

Part des prêts dans
un secteur d'encourage-
ment BAS
85%

Nombre d'actionnaires
6764 +4,6%

Nombre de postes
de travail
111 +3,7%

Total du bilan
CHF 1 800 000 000 +3,2%

Fonds propres
CHF 181 200 000 +9,4%

Ratio de fonds propres
(pondérés du risque)
20,60% +1,74%

Charges opérationnelles
CHF 18 800 000 +6,9%

Résultat de l'exercice
(bénéfice)
CHF 1 700 000 -1,3%

L'année 2018 a été diversifiée pour la Banque Alternative Suisse (BAS). Elle y a franchi plusieurs étapes, parfois modestes, parfois grandes, mais tout aussi importantes les unes que les autres. En proposant l'ouverture de compte en ligne, la BAS est devenue plus numérique et accessible. Dans le domaine des financements immobiliers, nous avons mis au point un modèle de tarification qui renforce la transparence et, grâce à une campagne, nous avons renforcé notre position de spécialistes de l'accès au propre logement. La mise à disposition de moneta en ligne permet aux articles du magazine, consacrés à une activité économique responsable, de toucher un plus large public. La BAS a voué beaucoup d'énergie à la conception de son propre fonds de placement socio-écologique et elle a posé le cadre pour s'engager à l'étranger. Enfin, la Banque a lancé un processus qui donne à son personnel l'occasion de travailler sur la vision interne et de renforcer la culture d'entreprise. Alors que la BAS grandit et vit des changements majeurs, il est important d'instaurer un espace de réflexion commun pour l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs.

La BAS est économiquement solide. Bien que ses charges d'exploitation aient augmenté en raison de coûts de personnel plus élevés, elle a une nouvelle fois obtenu un résultat réjouissant, avec un bénéfice de 1,7 million de francs pour l'exercice écoulé. Elle a poursuivi sa progression et comptait, au 31 décembre 2018, 35 588 clientes et clients, c'est-à-dire 2757 de plus qu'à fin 2017. Une augmentation record! Les dépôts de la clientèle ont crû de 2,5 pour cent pour atteindre 1,602 milliard de francs fin décembre. Dans les prêts à la clientèle, la BAS a progressé de 39,8 millions de

francs, soit 3 pour cent, pour un total de 1,373 milliard. En tout, 85 pour cent de cette somme sont allés à des projets et des entreprises actifs dans l'un de nos secteurs d'encouragement. Nous sommes donc toujours au-delà de notre objectif de 80 pour cent. Nos fonds propres constituent une base importante de nos activités de crédit. En 2018, ils sont passés de 165,6 à 181,2 millions de francs. À la fin de l'année, le ratio des fonds propres pondérés en fonction des risques dépassait 20 pour cent, alors que la loi exige un peu plus de 12 pour cent. Un résultat dont nous pouvons être fières et fiers, en comparaison avec d'autres banques. Je tiens à remercier l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement, ainsi que notre clientèle et nos actionnaires pour leur fidélité et leur soutien.

LE RAPPORT DE GESTION 2018 DE LA BAS EST DISPONIBLE



Le nouveau rapport de gestion de la BAS fournit des informations détaillées sur l'exercice écoulé. Il explique en outre pourquoi nous considérons que la crise financière n'est pas encore terminée. Vous pouvez commander votre exemplaire - liste des crédits comprise - en écrivant à contact@bas.ch.

Le rapport est également téléchargeable au format PDF sur www.bas.ch/rapports.

INFO IMPORTANTE SUR LES ENCARTS

Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce journal, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.

LE RAPPORT D'ÉTHIQUE CONSACRÉ AU «BIEN COMMUN» EST EN LIGNE

La BAS veut promouvoir le bien commun, ainsi qu'elle le déclare en préambule de ses lignes directrices. Dans son plus récent rapport, D' Dorothea Baur, responsable de l'organe de contrôle d'éthique, s'est intéressée à la perception de la notion de bien commun à la BAS et au rôle que cet engagement joue au quotidien. Un résumé du rapport est disponible en ligne sur www.bas.ch/rapport-d-ethique.

INFORMATION AUX LECTRICES ET LECTEURS ITALOPHONES

Les informations les plus importantes de la Banque ont toujours été publiées ici en italien. Ce ne sera désormais plus le cas, car la mise en pages des éditions en français et en allemand de moneta a été unifiée. Nous espérons que les 230 lectrices et lecteurs tessinois-es comprendront cette décision.

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL?

La BAS s'engage pour l'égalité des revenus entre femmes et hommes. Une analyse de la structure salariale montre que la Banque met ses théories en pratique.

Texte: Simon Rindlisbacher

La Banque Alternative Suisse (BAS) a une politique équitable et transparente en matière de salaires. Le genre ne devrait pas avoir d'influence à leur égard. Depuis 2003, la Banque détermine qui gagne combien au moyen d'un système salarial spécifique, basé sur la fonction exercée par une personne et sur les qualifications requises à cet effet. Le logiciel d'analyse Logib, du Bureau fédéral de l'égalité, montre que femmes et hommes perçoivent réellement le même revenu pour le même travail: à la BAS, elles reçoivent environ 1,2 pour cent de moins qu'eux dans des conditions par ailleurs identiques. Malgré cette différence, le modèle sur lequel repose le logiciel estime que l'égalité salariale entre femmes et hommes est atteinte, car la valeur obtenue est bien inférieure au seuil de tolérance.

Un écart explicable

Ce résultat réjouit Tobias Schnell, responsable du service du personnel, et il ne l'étonne pas: «Voilà qui confirme que la BAS

ne fait pas que parler d'égalité salariale: elle la concrétise aussi!» Il peut même expliquer ce petit écart de 1,2 pour cent: il y a quelques années, la BAS a mené une réorganisation qui a modifié l'évaluation de différentes fonctions. «La direction avait alors décidé de tenir compte de la situation individuelle des personnes concernées et de ne pas réajuster complètement leur salaire», précise M. Schnell. Il y a donc, à la BAS, quelques collaboratrices et collaborateurs qui gagnent davantage que ce que prévoit le système salarial. L'analyse de Logib montre que ce sont surtout des hommes.

«Il faut tenir compte des exigences opérationnelles»

Tobias Schnell pense qu'il est justifié de pouvoir dépasser ce que prévoit le système salarial, à condition que cela demeure exceptionnel: «Une entreprise doit pouvoir tenir compte des exigences opérationnelles, tout en prenant en considération des situations personnelles.» Les adaptations devraient rester justifiables et ne pas laisser place à l'arbitraire, souligne-t-il. L'analyse Logib est un outil facile à mettre en œuvre et utile. Chaque entreprise devrait s'en servir et se confronter aux résultats.

PERSONNEL

Thomas Tschanen succède à Katharina Bolliger

Début 2019, Thomas Tschanen a succédé à Katharina Bolliger à la tête des opérations de paiement à la BAS. De formation bancaire, il a travaillé principalement dans des banques et le plus souvent pour le trafic des paiements, aussi à des fonctions de responsable. Sa dernière activité était assez différente, puisqu'il a été conseiller technico-commercial dans une entreprise spécialisée dans la gestion des eaux usées et pluviales. Après plus de vingt ans passés à cette fonction, Katharina Bolliger a décidé de remettre la responsabilité des opérations de paiement, mais elle reste dans ce service. Nous la remercions sincèrement de sa fidélité et son engagement.



Thomas Tschanen

Bruno Sonderegger, nouveau responsable du service Asset management

Bruno Sonderegger est responsable du service Asset management de la BAS depuis le 1^{er} janvier de cette année. Il a travaillé auparavant, entre autres, pour Ernst & Young et pour Union Bancaire Privée. Il a plusieurs années d'expérience en matière de gestion d'actifs et dispose de solides connaissances en *corporate finance* ainsi qu'en analyse et évaluation des entreprises. Dans ses nouvelles fonctions, Bruno Sonderegger succède à Samy Ibrahim, qui a quitté la banque fin 2018. Pendant les quatre années passées à la BAS, M. Ibrahim a participé à la mise en place de la gestion de fortune. Nous le remercions de son engagement et lui adressons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière.



Bruno Sonderegger

EN MÉMOIRE DE CHRISTINA VON PASSAVANT

8 SEPTEMBRE 1946 –
19 NOVEMBRE 2018

Lorsqu'en novembre 2018, la BAS nous a appris le décès de Christina von Passavant des suites d'une tumeur cérébrale, différents sentiments se sont bousculés en moi. La disparition de cette femme engagée m'a rendue triste, mais en même temps me sont revenus les bons souvenirs des moments que nous avons passés ensemble au conseil d'administration de la Banque. Christina a été membre de cet organe entre 1999 et 2008 et elle a fait partie de plusieurs commissions. En mettant ses vastes connaissances à disposition de la BAS pour l'aider à prospérer, elle a soutenu son évolution avec une grande circonspection.

Pour moi, Christina était davantage qu'une collègue compétente. Alors que je passais un entretien de sélection devant le conseil d'administration en 2004, j'y ai tout de suite remarqué qu'une femme me traitait de manière particulièrement attentive et bienveillante. C'était Christina. Avec ténacité, elle a voulu savoir précisément où mes valeurs éthiques mettaient une limite à mes actes. Puis elle a mis fin à l'interrogatoire dans un grand rire et avec la chaleur qui la caractérisait. En travaillant à ses côtés au sein du conseil d'administration, j'ai apprécié son ouverture à la discussion, sa clarté et sa persévérance, sans oublier l'humour et la joie de vivre qu'elle ne cessait d'exprimer. En repensant à mes premières années au conseil d'administration de la BAS, je suis heureuse d'avoir pu œuvrer avec elle pour la Banque. Plus tard, j'ai toujours eu du plaisir à retrouver Christina lors de l'assemblée générale. Là aussi, elle voulait savoir précisément comment évoluait la BAS, posait des questions critiques constructives et finissait par porter un toast à la Banque avec un bon verre de vin bio. Voilà comment se passait typiquement une rencontre avec Christina.

Celles et ceux d'entre nous qui l'ont connue et ont travaillé avec elle en garderont un souvenir reconnaissant. Nous exprimons notre plus profonde sympathie à sa famille et à ses proches.

Anita Wymann
Président du conseil d'administration

LE COURRIER

**Votre abonnement,
la garantie d'un
média indépendant**

**Essai Web
2 mois: CHF 19.-**



www.lecourrier.ch



SCI Suisse
Volunteering for Peace

www.scich.org

Projets de volontariat international



Découvrir le monde autrement

Investir et Habiter

Rejoignez notre projet de
Cohabitat participatif
dans le canton de Genève

Convivialité, écologie, solidarité, simplicité, autonomie

Oasis des Bois

Prêt à investir et vous investir ? Plus d'info : info@oasisdesbois.ch

«Une géniale comédie!» **VARIETY**



TEL AVIV
SAMER ZOABI
ON FIRE



**DÈS LE 3 AVRIL
AU CINÉMA**

trigon-film



Grève des femmes*
Grève féministe

Nous en avons assez! Nous ne sommes ni respectées, ni rémunérées selon les normes fixées par la loi. Dans la rue et au travail, le sexisme atteint nos vies, nos corps. Suissesses, immigrées, réfugiées, quelle que soient la couleur de notre peau, notre orientation sexuelle, notre statut social et notre âge, nous sommes exposées à des violences et discriminées d'une manière ou d'une autre ».

Les autorités politiques traînent les pieds et cautionnent les injustices, au lieu de sanctionner ceux et celles qui ne respectent pas les droits des femmes*. Les priorités des femmes n'étant jamais les priorités politiques, nous avons décidé de passer à l'offensive.

Rejoignez-nous au sein des collectifs cantonaux. Pour plus d'informations, contactez-nous sur: grevefeministe@gmail.com
Et pour nous soutenir, vos dons, petits ou grands, sont les bienvenus:
Femmes en mouvement – Mention grève féministe
1000 Lausanne – CCP 17-367805-3

www.grevefeministe2019.ch
www.facebook.com/grevefeministe



HabitatDurable
SUISSE

Association des
propriétaires pour
l'habitat durable

**L'alternative
écologique
et sociale
aux chambres
immobilières**

**Adhérez
maintenant!**

www.habitatdurable.ch
031 311 50 55

« Lâcher un peu de lest ne ferait pas de mal aux hommes »

Difficile de trouver un domaine où la différence de revenu entre les genres serait plus marquée que dans le football professionnel. La footballeuse Lia Wälti connaît bien le sujet, et elle se sent privilégiée.

Propos recueillis par: Martin Bieri

moneta: Lia Wälti, vous êtes footballeuse professionnelle dans le célèbre club Arsenal de Londres. Comment cela se passe-t-il, financièrement parlant?

Lia Wälti: Je peux en vivre, même sans devenir riche. Ce serait impossible en Suisse. En Angleterre, il y a certes des amatrices en première ligue, mais aussi des joueuses qui touchent un salaire mensuel à cinq chiffres.

Avez-vous d'autres sources de revenus?

Pratiquement pas. Le club met à ma disposition une voiture et un appartement. L'Association suisse de football m'indemnise pour le temps passé avec l'équipe nationale. J'ai un contrat de parrainage avec un fournisseur qui m'offre des vêtements et des chaussures.

Connaissez-vous votre propre valeur sur le marché?

Non. Je ne traite pas moi-même mes contrats; un conseiller s'en charge. Je n'y connais rien et ne serais pas assez dure dans les négociations. Évidemment, je sais que meilleurs seront mes résultats, plus j'aurai de valeur, et mon objectif est de valoir un peu plus chaque fois que je signe un contrat.

Pourquoi paie-t-on les sportives et sportifs professionnel-le-s, au fond?

Je me le demande aussi et j'ai parfois du mal à me qualifier de professionnelle, parce que j'ignore si c'est vraiment un métier. Cela dit, je sacrifie beaucoup de choses pour le foot: tout passe après. J'y consacre probablement plus de temps que si je faisais un travail ordinaire. Je n'ai pas de week-end ni de soirée libre, et ma vie sociale s'en ressent.

Vous considérez-vous comme une employée de votre club ou comme une entreprise individuelle?

Je ne suis pas à mon compte. Peut-être que je devrais me considérer comme telle pour avancer encore plus loin, mais je fais partie d'une équipe et suis employée. Même si c'est avec beaucoup de responsabilités, car nous sommes les figures de proue du club.

Vous demande-t-on souvent quelles sont les différences entre le football féminin et masculin?

Très souvent. Je réponds toujours que je ne veux pas faire de comparaison, parce qu'elle serait forcément défavorable au foot féminin. Et pourtant, il s'agit du même sport. Cela dit, du point de vue économique, les deux mondes n'ont rien en commun et il serait plus logique de mettre le football féminin en relation avec le handball ou le volley-ball. Si nous nous comparons aux hommes dans les sports en question, nous, les footballeuses, n'avons pas à rougir.

Dans le foot, les hommes gagnent X fois plus que les femmes. Cette différence se justifie-t-elle par la substance économique bien plus importante du football masculin?

Je connais le problème de l'écart de rémunération entre les genres, mais je ne m'en préoccupe pas. Tant que je peux en vivre, voyager souvent, apprendre des langues, je suis contente. Et, franchement, les salaires qui ont cours dans le football masculin ne m'empêchent pas de dormir. Je me demande juste quand cette croissance effrénée prendra fin.

En Norvège, femmes et hommes touchent le même revenu pour les matches internationaux. Au Danemark, les femmes ont fait la grève pour un meilleur salaire.

Que pensez-vous de tout ça?

La Norvège est exemplaire en la matière, mais il est très délicat de se référer seulement au football: nous devons lancer un débat de fond à ce sujet. Nous en sommes encore loin, en Suisse. Je soutiens la cause des Danoises. Si, comme dans leur cas, vous n'obtenez pas le montant qui avait été convenu avant le match, la grève s'impose certainement.

Les joueurs danois ont renoncé à leurs primes en faveur des femmes.

Aimeriez-vous voir cela aussi en Suisse?

Bien sûr, de la bonne volonté et une plus grande solidarité seraient bienvenues, mais je ne revendique pas l'égalité salariale dans le football. Il faut rester réaliste et reconnaître que seul le football masculin génère des revenus. Pourtant, lâcher un peu de lest ne ferait pas trop mal aux hommes. Ils gagnent tellement d'argent, dans leurs clubs, que ce qu'ils reçoivent de l'équipe nationale n'y change pas grand-chose.



Photo: SFV/KEYSTONE/Gaëtan Bally

Lia Wälti est née à Langnau BE en 1993. Après avoir joué au FC Langnau, à YB Women et au Turbine Potsdam, la milieu défensive a rejoint Arsenal (à Londres) en été 2018. Entrée dans la Nati à 18 ans, elle a disputé depuis 81 matches internationaux avec la Suisse.