

*Proposition présentée par les député-e-s :
Delphine Klopfenstein Broggini, Frédérique
Perler*

Date de dépôt : 8 mars 2018

Proposition de motion

Pour engager l'égalité salariale et renforcer le Bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- Les Constitution fédérale et genevoise, qui stipulent respectivement à l'article 8 et à l'article 15 que « la femme et l'homme sont égaux en droit [et que] la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail » (al.3).
- Le Règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD), qui prévoit à l'article 1 que « l'Etat a pour mission d'encourager l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie [...] » (al. 1).
- Le fait que les femmes gagnent en Suisse en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'à Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes.
- Que cette inégalité se traduit par une absence de salaire pour les femmes jusqu'au 24 février pour atteindre le salaire moyen d'un homme sur une année.
- Qu'ainsi, les femmes touchent environ 7 milliards de francs de moins qu'elles devraient, une somme manquant non seulement dans le porte-monnaie des femmes, mais aussi dans les caisses publiques (assurances sociales, impôts, etc.).

- La récente décision du Conseil des Etats de renvoyer en commission un projet du Conseil fédéral visant à imposer à certaines entreprises une obligation de transparence salariale.
- Le fait qu'une des missions du Bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques (BPEV) est d'établir des programmes et des mesures visant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans la sphère professionnelle, et d'en contrôler la mise en œuvre.

invite le Conseil d'Etat

- A rendre des rapports réguliers en matière d'égalité salariale dans le Petit et le Grand Etat.
- A travailler en étroite collaboration avec l'économie genevoise pour inciter les entreprises à pratiquer l'égalité salariale.
- A encourager les entreprises genevoises à mener des autocontrôles des pratiques salariales notamment avec l'outil [LOGIB](#) pour les entreprises de plus de 50 employé-e-s ou via le soutien d'expert-e-s du Bureau fédéral de l'égalité pour les plus petites entreprises.
- A augmenter les moyens financiers dont dispose le Bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques pour renforcer ses campagnes sur l'égalité salariale auprès des entreprises.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les député-e-s,

Depuis 1981, sous l'égide de l'article 8 de la Constitution fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, le droit suisse a été régulièrement modifié pour corriger d'importantes inégalités. S'il faut reconnaître des avancées notoires, de nombreuses injustices demeurent dans notre société.

Valoriser la place des femmes dans la société, reconnaître l'égalité, notamment à travers la question du salaire font partie de notre mandat conformément aux exigences de la Constitution fédérale, mais également genevoise (article 15) et du Règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (article 1^{er}).

Aujourd'hui encore, dans bien des domaines, l'égalité entre femmes et hommes est loin d'être atteinte. Cette année, les femmes ont dû travailler gratuitement jusqu'au 24 février pour atteindre le salaire moyen d'un homme !¹

Les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et à Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes. Ainsi, chaque année en Suisse, les femmes touchent environ 7 milliards de francs de moins qu'elles devraient. Cet argent manque non seulement dans le porte-monnaie des femmes, mais aussi dans le budget des ménages, dans les caisses des assurances sociales et dans celles des impôts. Il ne s'agit donc pas d'une revendication purement féminine et féministe, mais bien d'un problème qui concerne l'ensemble de la société.²

La situation ne s'améliore pas avec le temps. Entre 1998 et 2014 par exemple, l'écart salarial moyen passe de 24,8% à 19,5% dans le secteur privé. Cette baisse de 5 points serait due à la stagnation des salaires masculins et non à la revalorisation des salaires des femmes.³ A cette vitesse, il faudra encore continuer longtemps à scander le slogan «A travail égal, salaire égal» avant d'atteindre l'égalité des salaires. Le mode volontariste

¹ <http://www.equalpayday.ch/index.php?id=11&L=1#.Wp1hQGrOWUk>

² http://www.verts.ch/gruene/fr/positions/sociale/egalite/communiqués/180228_oton_revision_gleichstellungsgesetz_f.html

³ <https://lecourrier.ch/2018/02/27/legalite-cest-pas-gagne/>

suscité par les campagnes de sensibilisation devrait être accompagné de mesures incitatives et contraignantes de manière faire respecter l'article constitutionnel sur l'égalité.

Or, il semble que la voie interventionniste soit impraticable, au niveau fédéral tout au moins. Le Conseil des Etats vient en effet de renvoyer en commission un projet déjà bien léger du Conseil fédéral visant à imposer aux entreprises employant 50 employé-e-s et plus une obligation de transparence salariale. Le souhait de la majorité est que la commission examine des alternatives, en particulier des modèles d'auto-déclaration, alors que le volontarisme a clairement failli ! Le projet du Conseil fédéral, pour sa part, obligerait les directions à analyser tous les quatre ans les salaires dans leur entreprise et à faire contrôler ce travail par des tiers puis de communiquer sur le résultat des analyses, mais ne prévoit aucune sanction en cas d'abus.

Il est plus que temps d'agir pour réaliser l'égalité salariale dans les faits. Si ce pas n'est pas franchi par le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale, c'est aux cantons qu'il revient d'intervenir, sans tarder. Le Bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques (BPEV) œuvre pour faire de l'égalité une réalité. Ce Bureau a notamment pour buts « de promouvoir les principes d'égalité auprès des principaux partenaires et du grand public et d'en contrôler l'application. Parmi ses axes d'interventions prioritaires: la prévention des violences sexiste, sexuelle et conjugale, la promotion de l'égalité dans la formation, dans les médias, dans la sphère professionnelle ou encore au sein des autorités politiques »⁴

Le BPEV joue un rôle central pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes. Il doit pouvoir mener à bien ses missions et en particulier celle d'assurer l'égalité dans la sphère professionnelle. Comme on l'a vu, le chantier est immense et nécessite des moyens en conséquence. Il est donc de notre ressort de renforcer les moyens du BPEV en particulier dans sa mission sur l'égalité dans la sphère professionnelle, en lui accordant les budgets nécessaires pour mener des campagnes ciblées auprès des entreprises pour l'égalité salariale. La promotion de l'égalité salariale ne doit cependant pas se limiter à l'action du BPEV : elle doit constituer une priorité appliquée de manière transversale dans les départements cantonaux, en étroite collaboration avec les actrices et acteurs de l'économie genevoise.

⁴ <https://www.ge.ch/bpev/>

Enfin, il est essentiel d'avoir une transparence au niveau des salaires dans le Petit et le Grand Etat, par la publication de rapports réguliers sur la situation en termes d'écart de salaires entre femmes et hommes. L'Etat se doit d'être exemplaire en matière d'égalité salariale.

Au vu de ce qui précède, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les député-e-s à réserver un bon accueil à la présente motion.