

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Claude Bocquet, Bertrand Buchs, Patricia Bidaux, Christina Meissner, Anne Marie von Arx-Vernon, Souheil Sayegh, Jean-Luc Forni, François Lance, Delphine Bachmann

Date de dépôt : 27 juin 2019

Proposition de motion pour l'instauration d'un label cantonal « Egalité salariale »

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

- que la Constitution fédérale (RS 101) stipule à l'art. 8, al. 3 : « L'homme et la femme sont égaux en droit. 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. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. » ;
- que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151.1) stipule à l'art. 3, al. 2 : « L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. » ;
- que la constitution genevoise (Cst-GE) (A 2 00) stipule à l'art. 15, al. 3 : « La femme et l'homme sont égaux en droit. 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 » et al. 4 : « La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- que l'écart salarial médian en 2016 entre les femmes et les hommes, secteurs privés et publics ensemble, est de 12% (OFS 2018) ;
- que l'écart salarial moyen en 2016 entre les femmes et les hommes est de 19,6% dans le secteur privé, de 16,7% dans le secteur public et de 18,3% dans l'économie totale (OFS 2019) ;

- que parmi ces 18,3% d'écart, 44,1% des cas constituent une « part inexpliquée de la différence de salaire », c'est-à-dire que rien ne justifie objectivement une différence de salaire en termes de formation, d'expérience, de type de poste ou de position hiérarchique (OFS 2019) ;
- que les différences de salaires constatées en Suisse indiquent que les femmes travaillent gratuitement du 1^{er} janvier au 22 février, alors que les hommes touchent déjà un salaire dès le 1^{er} janvier ;
- que le manque de transparence entourant les politiques salariales, tous secteurs confondus, encourage la discrimination de genre en termes de rémunération ;
- que les femmes de ce pays en ont assez d'attendre une action politique efficace qui tarde à s'incarner ;
- que ces inégalités salariales subies par les femmes contreviennent à leurs droits les plus fondamentaux, précarisent leur condition de vie et prêteritent leur retraite ;
- que les inégalités salariales nuisent aux finances publiques tout comme elles nuisent à la sécurité sociale et au développement économique car elles diminuent le revenu des ménages,

invite le Conseil d'Etat

- à instituer un label cantonal « Egalité salariale » qui garantisse que les administrations publiques, parapubliques et les entreprises privées du canton pratiquent une politique salariale équitable au sein de leur organisation ;
- à faire en sorte que ce label :
 - concerne les organisations de 50 employé-e-s ou plus (dont au moins 10 femmes) ;
 - soit un facteur de contrôle prépondérant, principalement pour l'établissement de contrats de prestation et l'attribution de marchés publics ;
 - soit délivré par un organisme indépendant habilité à recevoir les données salariales ;
 - soit renouvelable tous les trois ans ;
- à augmenter le label attribué dès certification salariale par des « points bonus » obtenus selon d'autres critères tels que l'existence d'une prévention et/ou formation pour lutter contre le harcèlement

psychologique et sexuel sur le lieu de travail ou le respect d'un ratio de postes de cadres occupés par des femmes ;

- à faire figurer les administrations publiques, parapubliques et les entreprises privées bénéficiaires de cette certification sur une liste actualisée et rendue publique.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

L'arsenal constitutionnel, législatif et réglementaire déployé par la Confédération et la plupart des cantons suisses pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes, principalement en termes de salaires, est à saluer.

En plus de l'égalité des sexes inscrite dans la Constitution fédérale en 1981 et de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité en 1995, Genève bénéficie également, depuis 2014, d'un règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD) (B 1 30.12) et, depuis 2017, d'un règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal) (B 5 05.11) – en lien avec le personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05) (LPAC).

L'engagement de Genève en faveur d'une égalité des sexes s'inscrit donc dans celui de la Confédération, qui a par ailleurs ratifié en 1997 la Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – en anglais Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW – et qui s'appuie aujourd'hui sur le travail de nombreuses entités, parmi lesquelles la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) et la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE). Cette dernière regroupe une vingtaine de services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des Villes, dont le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV).

Autant d'éléments susceptibles de nous réjouir quant à la mise en œuvre d'une réelle égalité entre femmes et hommes... et pourtant...

Si les différences salariales entre les femmes et les hommes ont fortement diminué depuis l'introduction de l'égalité des sexes dans la Constitution fédérale en 1981, force est de constater qu'il subsiste encore des écarts salariaux injustifiables et intolérables. Parmi les plus récentes analyses livrées par l'Office fédéral de la statistique (OFS), citons les chiffres suivants pour l'année 2016 :

- l'écart salarial médian entre les femmes et les hommes, secteurs privés et publics ensemble, est de 12% (OFS 2018) ;
- l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est de 19,6% dans le secteur privé, de 16,7% dans le secteur public et de 18,3% dans l'économie totale (OFS 2019) ;
- parmi ces 18,3% d'écart, 44,1% des cas constituent une « part inexplicquée de la différence de salaire », c'est-à-dire que rien ne justifie objectivement une différence de salaire en termes de formation, d'expérience, de type de poste ou de position hiérarchique (OFS 2019).

Pour mesurer ces différences de salaires, l'association Business and Professional Women (BPW) a mis en place dans les années 1990 une journée de l'égalité salariale (Equal Pay Day) dans de nombreux pays. Les différences de salaires constatées en Suisse indiquent que les femmes travaillent gratuitement du 1^{er} janvier au 22 février, alors que les hommes touchent déjà un salaire dès le 1^{er} janvier.

Il est indéniable que le manque de transparence entourant les politiques salariales, tous secteurs confondus, encourage la discrimination de genre en termes de rémunération.

Ce manque à gagner pour les femmes diminue le revenu des ménages, nuisant également ainsi à l'économie. A l'heure de la retraite, les femmes se trouvent une nouvelle fois discriminées puisqu'elles touchent une rente plus basse que les hommes, étant donné qu'elles ont gagné moins tout au long de leur vie.

Plusieurs centaines de milliers de femmes se sont mobilisées en Suisse le 14 juin dernier pour la journée de la grève des femmes. Elles ont coloré les rues de violet, brandissant leurs pancartes et leurs revendications. Des femmes de tous milieux qui en ont assez d'attendre une action politique efficace qui tarde à s'incarner...

Cette motion a pour but de répondre à leur principale revendication : contribuer à obtenir enfin l'égalité salariale !

Comment ? En invitant le Conseil d'Etat à instituer un label cantonal « Egalité salariale » qui garantisse que les administrations publiques, parapubliques et les entreprises privées du canton pratiquent une politique salariale équitable au sein de leur organisation.

Ce label cantonal concernerait les organisations de 50 employé-e-s ou plus (dont au moins 10 femmes) et ferait de l'égalité salariale un facteur de contrôle prépondérant, principalement pour l'établissement de contrats de prestations et l'attribution de marchés publics.

Le Conseil d'Etat chargerait de cette mission un organisme indépendant faisant idéalement partie de l'OCIRT ou du BPEV habilité à recevoir les données salariales et à délivrer ce label.

Ce label pourrait être propre au canton ou bien inspiré par d'autres outils existants, tels qu'Equal-Salary.

Il serait valable trois ans, durant lesquels l'organisation concernée devrait se soumettre à un audit de contrôle. Passé le délai de trois ans, l'administration ou l'entreprise certifiée serait de nouveau l'objet d'une analyse salariale et d'un audit externe complet.

La non-obtention du label défavoriserait l'organisation concernée quant à l'établissement de contrats de prestations et à l'adjudication des marchés publics.

Cette motion a ainsi pour but de remédier aux inégalités salariales à travers une certification cantonale qui préfère favoriser les bons élèves en matière d'égalité plutôt que d'exclure les mauvais.

Le label attribué dès certification d'égalité salariale pourrait également être augmenté par des « points bonus » obtenus selon d'autres critères tels que l'existence d'une prévention et/ou formation pour lutter contre le harcèlement psychologique et sexuel sur le lieu de travail ou le respect d'un ratio de postes de cadres occupés par des femmes.

En effet, le rapport du Bureau International du Travail qui a enquêté auprès de 13 000 entreprises est édifiant. Intitulé « Les femmes d'affaires et les femmes cadres : les arguments en faveur du changement » (2019), il démontre que la mixité des sexes au sommet de la hiérarchie améliore le rendement des organisations : productivité et rentabilité accrues ; meilleure capacité à attirer et à conserver les talents ; surcroît de créativité, d'innovation et d'ouverture d'esprit ; meilleure réputation ; aptitude à mieux jauger l'intérêt et la demande des consommateurs, etc.

Les administrations publiques, parapubliques et les entreprises privées bénéficiaires de cette certification pourraient également figurer sur une liste actualisée et rendue publique par l'Etat. En effet, une grande partie de la population serait certainement intéressée à savoir quelles sont les administrations certifiées afin de rendre compte de l'avancée de l'égalité salariale à Genève et de favoriser les entreprises exemplaires lors de contrats ou d'achats privés.

Des voix se feront entendre pour nous expliquer que ce label risque d'être lourd et coûteux.

Ce qui est lourd et coûteux aujourd'hui, ce sont bien ces inégalités salariales subies par les femmes qui contreviennent à leurs droits les plus fondamentaux, qui précarisent leur condition de vie et qui préteritent leur retraite.

Les inégalités salariales nuisent aux finances publiques tout comme elles nuisent à la sécurité sociale et au développement économique car elles diminuent le revenu des ménages.

L'économie a donc tout à gagner à valoriser le travail des femmes. Notre devoir en tant que politiciennes et politiciens est de faciliter cette mixité ainsi que l'égalité des sexes et des salaires.

Nous vous remercions de bien vouloir soutenir la présente motion qui se veut un petit pas dans la bonne direction vers cette égalité.