

*Proposition présentée par les députés :*

*M<sup>mes</sup> et MM. Youniss Mussa, Caroline Marti, Léna Strasser, Grégoire Carasso, Jocelyne Haller, Salika Wenger, Diego Esteban, Marion Sobanek, Nicole Valiquier Grecuccio, Thomas Wenger, Salima Moyard*

*Date de dépôt : 20 mai 2019*

## **Proposition de motion**

### **Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité**

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

- que 24 ans après la promulgation de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), celle-ci n'est toujours pas effective ;
- qu'à Genève, en 2016, le salaire mensuel brut médian des femmes était encore de 5,3% inférieur à celui des hommes, écart en augmentation par rapport à celui de 2014 ;
- que ces écarts sont révélateurs des nombreux obstacles que les femmes rencontrent dans le développement de leurs carrières professionnelles, en particulier en lien avec la maternité et le travail domestique qu'elles continuent d'assumer majoritairement ;
- que de nombreuses femmes continuent de subir des discriminations, directes ou indirectes, en raison de leur sexe sur leur lieu de travail et plus largement dans le monde professionnel ;
- que certaines entreprises ont entrepris des démarches pour réaliser l'égalité femmes-hommes et que ces efforts doivent être reconnus et encouragés pour être encore développés et que d'autres entreprises leur emboîtent le pas,

invite le Conseil d'Etat

à développer un label qui puisse être délivré aux entreprises ayant pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans la sphère professionnelle, notamment en facilitant la conciliation pour les salarié-e-s entre vie professionnelle et vie familiale (congé paternité ou parental, aménagements du temps de travail, télétravail, solutions de garde sur le lieu de travail, etc.) et en veillant à maintenir un environnement professionnel sain et non sexiste (information et formations à destination des salarié-e-s sur les questions de discriminations liées au genre, représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, etc.).

### ***EXPOSÉ DES MOTIFS***

Mesdames les députées,  
Messieurs les députés,

Voilà 38 ans que le principe fondamental de l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale, et 24 ans que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a été promulguée. Pourtant, si des progrès ont incontestablement été accomplis depuis, les inégalités de genre perdurent, et particulièrement dans le monde du travail où les femmes continuent de se heurter à de nombreux obstacles les empêchant de trouver leur juste place. La grève féministe qui prendra place le 14 juin prochain est là pour nous le rappeler.

Quand bien même Genève ne fait pas figure de mauvais élève en comparaison intercantonale<sup>1</sup>, des écarts salariaux notables entre hommes et femmes continuent d'y être observés. Ainsi, en 2016 (derniers chiffres donnés par l'office cantonal de la statistique), le salaire mensuel brut médian des femmes y était encore de 5,3% inférieur à celui des hommes, un écart en augmentation par rapport à celui de 2,3% constaté deux ans plus tôt<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

<sup>2</sup> [https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2019/informations\\_statistiques/autres\\_themes/is\\_salaires\\_08\\_2019.pdf](https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2019/informations_statistiques/autres_themes/is_salaires_08_2019.pdf)

Ces écarts s'expliquent en partie par des différences en termes de profils individuels (niveau de formation, ancienneté et expérience professionnelle, position occupée au sein de l'entreprise, taux d'occupation, etc.) à la défaveur des femmes, et en particulier des mères qui peinent à conjuguer vie professionnelle et vie familiale, les tâches domestiques et éducatives leur étant encore majoritairement dévolues dans de très nombreux foyers. Ce travail non rémunéré, conséquent, est un frein certain au développement d'une carrière professionnelle et, par là même, un facteur important dans l'explication des écarts observés *in fine* entre les salaires des femmes et ceux de leurs homologues masculins. Anticipant ces difficultés, de trop nombreux employeur-euse-s n'hésitent d'ailleurs pas à licencier leurs employées dès leur retour de congé maternité et la fin de la période de protection légale, voire à les pousser à se retirer dès l'annonce de la grossesse faite, malgré le

caractère discriminatoire évident de tels agissements<sup>3</sup>. La discrimination peut du reste intervenir dès le moment de l'embauche, où il s'agira pour l'employeur-euse de ne pas recruter de femmes à certains postes clés. Finalement, à ces difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail peuvent venir s'ajouter des difficultés directement liées à l'environnement professionnel au sein duquel elles évoluent. Une culture d'entreprise globalement hostile aux femmes ou autres minorités sexuelles, caractérisée par des comportements sexistes, voire dans les cas les plus graves par des formes de harcèlement sexuel (au sens de l'art. 4 LEG), constitue une très forte entrave au principe de l'égalité femmes-hommes.

Au regard de tous ces éléments, et au-delà des aspects proprement légaux touchant à des cas de discrimination manifestes, il est incontestable que les conditions de travail offertes par une entreprise à ses salarié-e-s peuvent jouer un rôle déterminant dans la réalisation effective de l'égalité femmes-hommes. En fonction de la flexibilité qui est accordée aux salarié-e-s dans la gestion et l'organisation de leur travail, une entreprise peut en effet faciliter – ou à l'inverse contraindre – la difficile conciliation entre vie privée et professionnelle qui pèse tant sur l'employabilité des femmes. Qu'il s'agisse d'accorder un congé paternité ou parental, de permettre des aménagements du temps de travail (par exemple en encourageant le temps partiel pour les pères), de développer les possibilités de télétravail, ou encore de mettre à disposition des employé-e-s, hommes comme femmes, des solutions de garde

---

<sup>3</sup> « Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015) », Rapport de recherche de l'Université de Genève sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 2017 ([http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEG\\_2017\\_fr.pdf](http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEG_2017_fr.pdf)).

sur le lieu de travail, toutes ces mesures – et la liste n'est pas exhaustive – participeraient sans aucun doute à un rééquilibrage des investissements des hommes et des femmes dans les sphères domestiques et professionnelles. Plus largement encore, une entreprise qui promeut l'égalité des genres et le fait savoir, notamment en veillant au maintien d'un environnement sain et non sexiste, en informant ses employé-e-s de leurs droits et obligations à cet égard, en sensibilisant les un-e-s et les autres aux questions de non-discrimination par le biais de formations, ou encore en s'assurant d'une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, cette entreprise-là participe elle aussi, indirectement mais de manière certaine, à la lutte contre les inégalités salariales entre hommes et femmes.

De tels efforts doivent être reconnus et encouragés, c'est pourquoi la présente motion invite le Conseil d'Etat à développer et à mettre en place un label qui puisse être délivré aux entreprises qui s'engagent dans la voie de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Ce label, public, ne devra pas se limiter au seul aspect formel du respect de l'égalité salariale (comme c'est notamment le cas de la certification « *Equal-Salary* », délivrée par la fondation du même nom, qui a été développée avec le soutien de la Confédération), mais devra également tenir compte de toutes les mesures prises par l'entreprise qui, à l'instar de celles citées plus haut, favorisent directement ou indirectement l'égalité des genres dans la sphère professionnelle.

Il conviendra bien sûr d'élaborer un outil suffisamment sophistiqué pour qu'il soit possible de tenir compte de la réalité complexe du marché du travail et des multiples visages des entreprises genevoises (les entreprises de très petite taille ou actives dans un secteur particulièrement segmenté du point de vue du genre, par exemple, ne doivent pas se voir pénalisées d'office par un outil qui aurait été pensé de manière trop rigide). De nature incitative, le label qu'il est proposé ici de créer doit en effet être pensé comme un outil d'encouragement au développement de mesures fortes en faveur de la réalisation de l'égalité dans la sphère professionnelle ou, le cas échéant, d'encouragement à soutenir les efforts d'ores et déjà engagés dans cette voie.

A l'aube d'une nouvelle grève féministe d'ampleur, et au vu de ce qui précède, nous vous prions, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de réserver un bon accueil à la présente proposition de motion.