

*Proposition présentée par les député-e-s :
Caroline Marti, ...*

Date de dépôt : 8 mars 2018

Proposition de motion

L'Etat doit agir pour l'égalité salariale entre femmes et hommes auprès des entreprises privées

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

- la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999, et plus particulièrement son article 8, alinéas 2 et 3, relatifs à l'égalité ;
- la Constitution genevoise, du 14 octobre 2012, et plus particulièrement son article 15, alinéas 3 et 4, relatifs à l'égalité ;
- la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 ;
- qu'il ne suffit pas de proclamer l'égalité pour qu'elle se concrétise ;
- qu'une égalité de droit doit être suivie d'efforts constants pour aller vers une égalité de fait ;
- que les inégalités de traitement entre femmes et hommes perdurent ;
- que l'Assemblée fédérale est réticente à voter des lois donnant aux cantons les moyens d'agir afin de faire respecter le principe d'égalité de traitement femmes-hommes ;
- que des contrôles du respect de l'égalité salariale ont déjà lieu, en vertu de l'annexe P6 de la LAIMP notamment, qui offre une base légale à des contrôles dans les entreprises ayant décroché des marchés publics ;

- qu'en l'état, il n'est pas possible d'imposer le principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes du fait de la loi fédérale en la matière ;
- que cette loi fédérale n'empêche toutefois pas une promotion de l'égalité de traitement, à travers des recommandations notamment ;

invite le Conseil d'Etat :

- à vérifier systématiquement, lors des contrôles effectués notamment par l'Inspection paritaire des entreprises et l'Office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes ;
- à adresser des recommandations aux entreprises ne respectant pas ce principe.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les député-e-s,

Depuis 1981, la Constitution fédérale consacre l'égalité entre femmes et hommes comme un droit fondamental, y compris au niveau salarial (art. 8 al. 3). La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) de 1995 a développé ce principe. Pourtant, à Genève et en Suisse, des écarts importants existent encore. En 2012, date du dernier rapport du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de la prévention des violences domestiques (BPEV), l'écart salarial en équivalent plein temps était de 7.9%, soit 717 francs de moins pour les femmes. Pour l'ensemble de l'économie privée, l'écart était même de 9.7% et grimpait jusqu'à 23.6% dans le domaine des services financiers et d'assurance. Ces écarts n'ont pas tendance à se combler « naturellement » puisqu'ils n'ont diminué, à Genève, que de 0.3% entre 2000 et 2012 et ont même augmenté de 1.8% entre 2010 et 2012. Depuis 2012, les statistiques cantonales indiquent des écarts salariaux plus faibles mais cette différence est due à un changement des méthodes de calcul et non à une diminution des inégalités.

Une partie de ces écarts peuvent être expliqués par des facteurs objectifs tels que le degré de formation, la position professionnelle, le niveau d'exigence du poste occupé ou encore l'expérience professionnelle. Cependant, la part inexpliquée reste conséquente puisqu'elle représente environ 40% des écarts salariaux. Un pourcentage qui reste stable au fil des ans.

Plus de 20 ans après la promulgation de la LEg, force est de constater que ces résultats sont décevants. Il apparaît nécessaire de mettre en place des outils permettant de promouvoir efficacement l'égalité salariale, conformément aux exigences de la Constitution fédérale. Les mesures mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment l'amélioration de la formation et des conditions cadres, ont certes porté certains fruits. Mais le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Il ne suffit pas de déclarer l'égalité pour qu'elle se matérialise, il faut se donner les moyens de réaliser les ambitions inscrites dans la loi.

Le refus récent du Conseil des Etats d'un projet de loi réclamant aux entreprises une obligation de transparence salariale doit nous encourager à prendre nos responsabilités face à cette injustice criante... et illégale. Le Canton de Genève doit jouer son rôle historique de pionnier suisse dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes. Il est bien-sûr nécessaire de réclamer une modification au niveau fédéral pour permettre des sanctions aux employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale. Mais il est d'ores et déjà possible d'avancer au niveau cantonal sur ce sujet en mettant en place des contrôles d'entreprises et des recommandations. Le BPEV poursuit d'ailleurs un projet pilote de mise en place d'un système de contrôle des pratiques salariales dans les entreprises soumissionnaires aux marchés publics, en collaboration avec l'OCIRT et le BFEG (Bureau fédérale de l'égalité), ce processus doit être approfondi et généralisé. Par ailleurs l'Etat se doit d'être exemplaire en la matière. Une application stricte de l'égalité salariale est urgente dans les services publics et le secteur subventionné.

Si les entreprises participant aux AIMP font l'objet d'un contrôle relatif au respect des exigences légales fédérales en matière d'égalité salariale, Genève souffre aujourd'hui de l'absence d'un contrôle systématique du respect de ces exigences par l'ensemble des entreprises actives dans notre canton.

En effet, l'action publique dans le domaine se borne à un travail d'information, de sensibilisation, de conseil et d'accompagnement. Et l'évaluation de la politique des entreprises en matière d'égalité salariale ne se fait que sur base volontaire. L'outil de calcul Logib, ne s'adresse qu'aux entreprises de plus de 50 employés et se base sur le principe de l'autocontrôle. On peut dès lors craindre que seuls les bons élèves se soumettent à ces contrôles et les employeurs moins scrupuleux passent ainsi sous les radars de l'Office cantonal de l'inspection des relations du travail (OCIRT), de l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) et du bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPEV).

Au niveau cantonal, il n'est malheureusement pas possible d'imposer des sanctions aux entreprises contrevenant à la LEg. Toutefois, un contrôle systématique du respect de l'égalité salariale par l'IPE ou l'OCIRT permettrait d'avoir une vision d'ensemble de la problématique et non plus seulement un pointage sur la situation dans les entreprises volontaires.

Par ailleurs, les employeurs qui ne respectent pas les normes fédérales sur l'égalité salariale ne pourront plus se retrancher dans une politique de

l'autruche, refusant ainsi de reconnaître qu'ils ne sont pas exempts de tout reproche.

Au surplus, l'OCIRT pourra adresser directement aux entreprises concernées des recommandations ciblées et personnalisées, effectuer un suivi à travers des contrôles réguliers et exercer une pression sur ces entreprises pour qu'elles se conforment aux normes légales fédérales dans les plus brefs délais.

Finalement, un contrôle systématique permettra de faire émerger les cas d'inégalités salariales aujourd'hui passés sous silence. Une connaissance des faits indispensable pour qu'en vertu de l'art. 7 LEg *les organisations qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs* puissent faire valoir leur *qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapport de travail.*

Dans ces cas, les femmes victimes de discrimination salariales ne seront plus contraintes de porter le fardeau de l'action judiciaire, aujourd'hui un obstacle conséquent pour que ces dernières fassent valoir leurs droits.

Aujourd'hui, 37 ans après l'acceptation de l'article constitutionnel sur l'égalité salariale et 23 ans après l'adoption de la LEg, il est grand temps prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux inégalités salariales.

Au vu des éléments exposés ci-dessus, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les député-e-s, de réserver un bon accueil à cette motion.