

«L'égalité des salaires c'est notre affaire!»



Photo Luly Glez

Equal Pay Day

«L'égalité des salaires c'est notre affaire!»

Alors que le thème de la Journée internationale de la femme du 8 mars 2014 était «L'égalité pour les femmes, c'est le progrès pour toutes et tous», en Suisse, à compétences et postes équivalents, les femmes gagnent en moyenne 677 francs par mois de moins que les hommes, ce qui représente une perte de 7,7 milliards de francs par an pour elles et leurs familles. Cet écart est l'expression d'une discrimination et contrevient à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

A Genève, des contrôles d'égalité salariale entre femmes et hommes au sein des entreprises actives sur des marchés publics dans notre canton vont être prochainement effectués. Une première phase pilotée débutera au printemps 2014.

En effet, dans le cadre des marchés publics octroyés selon l'accord intercantonal sur les marchés publics et la législation genevoise d'application, les entreprises sont notamment soumises à l'obligation de respecter les conditions de travail en usage ainsi que l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Dans cette perspective, le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE), en collaboration avec l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), a organisé une formation en deux modules d'une demi-journée chacun à l'intention de toutes les entreprises genevoises, le jeudi 13 mars matin et ce mardi 25 mars après-midi. Une cinquantaine d'entreprises ont répondu présent et ont découvert les outils à leur disposition pour vérifier qu'elles respectent bien l'égalité salariale.

Par ailleurs, le BPE soutenait l'initiative des *Business and Professional Women* (BPW) visant à rendre visible l'écart de salaire entre femmes et hommes en organisant, depuis 2009, la journée d'action nationale *Equal Pay Day*, dont le thème de cette année portait sur l'égalité des salaires dans les marchés publics.

Afin de marquer l'évènement, une conférence suivie d'une table ronde était organisée, avec le soutien du BPE, à l'auditorium de la Fédération des entreprises romandes (FER) à Genève, le vendredi 7 mars dernier.

Lors de cette soirée, la présidente du club genevois, Joanna Mazuryk, a rappelé qu'en Suisse, les femmes gagnent en moyenne 18,4% de moins que les hommes. Elles ont donc dû travailler jusqu'au 7 mars 2014 pour toucher le salaire qu'un homme a atteint au 31 décembre 2013. Le 7 mars 2014 est donc l'*Equal Pay Day*, durant lequel les femmes marquent l'évènement en sortant avec un sac rouge.

Abonnement



Abonnement 104 n°

Bi-hebdomadaire

Durée : 12 mois

Livraison : Genève

Prix : 195.00 CHF

S'abonner



Le 7 mars 2014 est l'Equal Pay Day, durant lequel les femmes marquent l'événement en sortant avec un sac rouge.

Photo Luly Glez

Ces chiffres ont été complétés par Cathy Savioz, vice présidente des BPW Switzerland, qui a relevé que l'écart salarial moyen entre femmes et hommes masque d'importantes inégalités, de plus de 30%, qui augmentent avec le niveau de fonction ou caractérisent certains secteurs comme celui des activités financières et des assurances. Ces différences sont en partie explicables par des facteurs dits «objectifs», qui pénalisent les femmes sans toutefois représenter une discrimination au sens de la LEG (années d'expérience, statut professionnel, etc.). Il reste néanmoins nécessaire de mettre en place de réels mécanismes de contrôle du respect de la loi. Les marchés publics sont des cibles privilégiées, puisqu'ils représentent des dépenses publiques de l'ordre de 34 milliards de francs par an, soit 8% du produit intérieur brut, dont l'essentiel se répartit dans les cantons (38%) et les communes (42%).

Véronique Kämpfen, directrice de la communication à la FER Genève et rédactrice en chef d'Entreprise romande, s'est quant à elle interrogée sur les causes expliquant pourquoi les femmes elles-mêmes continuent à dévaloriser leurs compétences sur le marché du travail. Parmi les facteurs étudiés, le fait qu'elles continuent à assumer l'essentiel des tâches familiales et qu'elles sont donc plus sensibles aux conditions de travail et aux horaires qu'au salaire lui-même joue certainement un rôle. La crainte de voir leurs revendications salariales entacher les relations au travail les retiendraient également d'oser négocier avec suffisamment de fermeté.

Par ailleurs, les outils pour lutter contre les inégalités de salaires ont été présentés par le professeur Yves Flüchiger, directeur de l'observatoire universitaire de l'emploi, dont l'exposé a été suivi par celui de Véronique Goy Veenhuys, fondatrice de la certification suisse *Equal Salary*, et de Djemila Zouyene, de la fondation *Edge Strategy*, qui a mis au point une certification mondiale de l'égalité professionnelle.

Enfin, Muriel Golay, directrice du BPE, a quant à elle souligné que la réalisation des contrôles de l'égalité salariale dans les entreprises soumissionnaires de marchés publics était une avancée souhaitée depuis longtemps par les milieux favorables à l'égalité, y compris de la commission consultative de l'égalité du canton de Genève, où siègent notamment des représentants et des représentantes des partenaires sociaux, des partis politiques et des associations féminines. Le canton de Genève figure désormais parmi les pionniers qui concrétisent la volonté des législateurs suisse et genevois de mener ces contrôles dans le cadre des régulations prévues pour les marchés publics.

Muriel Golay a aussi rappelé qu'à Genève, l'OCIRT est l'autorité compétente pour établir les documents qui reflètent les conditions de travail en usage, dont la LEG fait partie, pour lier les entreprises par un engagement et pour contrôler ces dernières, voire sanctionner celles qui ne respectent pas les usages ou refusent de se mettre en conformité dans un délai raisonnable.



(De gauche à droite) Mmes Nicolette de Joncaire, rédactrice en chef de *Work Magazine/l'Agefi*, le magazine économique féminin, Cristina Gaggini, directrice romande d'Economiesuisse, Muriel Golay, directrice du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Genève, Monique Cossali Sauvain, cheffe de l'unité Projets et méthode législatifs à l'Office fédéral de la justice, Véronique Goy Veenhuys, fondatrice de la Foundation Equal-Salary, M. Patrick Vallat, directeur de Vallat Partenaires SA et expert en marchés publics, Mmes Joanna Bürgisser, avocate, Bürgisser Avocats/Attorneys, et Florence Anglès, membre de BPW Genève, le 7 mars 2014 à la FER Genève.

Photo Jean-Laurent Petit

Le BPE est quant à lui chargé d'informer les entreprises et d'orienter celles qui souhaitent aller de l'avant dans un processus de promotion de l'égalité et d'autocontrôle. Pour ce public, il a développé un outil de conseil en ligne très complet et met à disposition les compétences de son équipe, qui intervient à la demande, de façon confidentielle et gratuite.

Département présidentiel

Bases légales

Le principe de l'égalité salariale est ancré dans la constitution fédérale (art. 8 al. 3). Il est également concrétisé et développé dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG). L'obligation d'égalité de traitement vaut pendant toute la durée des rapports de travail, du processus de recrutement à la résiliation du contrat de travail. L'entreprise doit respecter l'égalité de traitement entre hommes et femmes et pratiquer une politique salariale non discriminatoire. La rémunération du

personnel masculin et féminin doit être la même pour un travail identique ou équivalent. A défaut, l'entreprise peut être contrainte par les autorités judiciaires d'ajuster le salaire futur afin qu'il ne soit plus discriminatoire et à verser rétroactivement le différentiel salarial sur une période de cinq ans maximum.

Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes figure également parmi les principes généraux du droit des marchés publics. Il est concrétisé à l'article 11, lettre f, de l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), ainsi qu'à l'article 21 du règlement genevois sur la passation des marchés publics (RMP). Conformément à ces dispositions, tout soumissionnaire doit respecter l'égalité salariale entre femmes et hommes. Cette obligation concerne également les éventuels sous-traitants. En cas de non-respect de la LEg, l'entreprise peut être sanctionnée par les autorités administratives et écartée des marchés publics genevois pour une durée de cinq ans maximum.

Conseil et soutien aux entreprises

Les entreprises qui souhaitent s'assurer qu'elles garantissent l'égalité salariale à leurs employé-e-s peuvent faire un point de la situation grâce aux outils d'autocontrôle disponibles ou s'engager dans une démarche proactive valorisante.

Le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE) conseille et oriente les entreprises en toute confidentialité:

www.ge.ch/egalite / egalite@etat.ge.ch / tél. +41 (0)22 388 74 50.

Des aides financières existent: la Confédération, par le biais du bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes, soutient les entreprises qui prévoient de lancer des projets en faveur de l'égalité et de la diversité. Pour plus d'informations: www.hommes-et-femmes.ch.



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

[Qui sommes-nous ?](#) [Impressum](#) [Nous contacter](#) [Conditions générales](#) [Protection & sécurité des données](#) [Plan du site](#) [F.A.Q.](#)