REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Chancellerie d'Etat
Service communication et information

Genève, le 7 novembre 2024

Aux représentantes et représentants
des médias

Communiqué du département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures

La différence de salaire entre les femmes et les hommes est alarmante

Une étude de l'office cantonal de la statistique (OCSTAT) portant sur l'année 2022, met en lumière un écart de la rémunération nette de l'ordre de 27 % en défaveur des femmes. Les autorités genevoises appellent au respect de la législation en vigueur. La situation fera l'objet d'un suivi statistique régulier.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit, depuis 1996, les discriminations directes et indirectes à raison du sexe dans les rapports de travail, ainsi que le harcèlement sexuel. Le principe d'égalité entre femmes et hommes est réaffirmé dans la Constitution genevoise (art. 15), et se voit décliné dans la loi cantonale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre (LED-Genre) de 2023.

La réalité montre cependant que l'égalité de fait est encore loin d'être atteinte. Sur le plan salarial, les femmes se voient attribuer une rémunération de -27% en leur défaveur, comme en atteste la dernière étude de l'office cantonal de la statistique (OCSTAT). "Ces observations basées sur les données 2022 seront mises à jour chaque année, elles nous permettront de suivre la situation de près et de mieux cibler notre action en matière d'égalité dans le milieu professionnel", relève Nathalie Fontanet, présidente du Conseil d'Etat et magistrate responsable notamment du bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).

Mieux cerner les spécificités cantonales

L'analyse approfondie effectuée par l'OCSTAT permet de saisir les caractéristiques genevoises, en matière d'inégalités salariales. Ces dernières s'avèrent marquées aux extrémités de la répartition salariale parmi la population active. On y constate notamment que les femmes sont toujours fortement surreprésentées dans les bas salaires et, inversement, sous-représentées dans les très hauts revenus. Ce résultat s'explique en grande partie par des inégalités d'accès aux postes à responsabilité, une plus forte proportion de travail à temps partiel chez les femmes, ainsi que des stéréotypes de genre encore fortement ancrés.

Le taux d'occupation exerce une influence importante sur le revenu. Ainsi dans le canton de Genève, 51% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 21% des hommes. Cette différence affecte de manière immédiate les salaires, mais a aussi des conséquences différées, puisqu'elle exerce une pression directe sur le montant des rentes vieillesses, et en particulier celles du 2e pilier.

Toutefois, l'analyse du salaire brut standardisé révèle que même à temps de travail égal, les

femmes restent nettement moins rémunérées que les hommes (-15.6%). Une petite partie de cette inégalité est expliquée par des différences objectives (par exemple, la position professionnelle ou la branche économique), mais l'essentiel de cet écart est expliqué par une inégalité de traitement salarial. Ainsi, à compétences, caractéristiques et taux d'activité égaux, les femmes gagnent encore 7.9 % de moins que les hommes.

Des solutions concrètes existent

Face à ces constats, le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) appelle à une prise de conscience et à l'action des structures employeuses du canton en publiant un guide intitulé "(In)égalités salariales: comment agir?". En se basant sur les constats de l'étude susmentionnée, ce document rappelle le cadre légal, analyse les différents facteurs à l'origine des inégalités salariales et présente des pistes d'action concrètes à mettre en œuvre au sein des entreprises.

"Au-delà des obligations légales, l'égalité salariale représente un levier stratégique pour les entreprises", rappelle Nathalie Fontanet. Un climat de travail inclusif et équitable permet non seulement de fidéliser les collaborateurs et collaboratrices, mais également d'attirer de nouveaux talents tout en renforçant l'attractivité des organisations. À l'heure où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir, la mise en place de mesures en faveur de l'égalité devient un enjeu économique et social incontournable.

Le BPEV entend continuer à jouer son rôle de conseil et d'accompagnement auprès des entreprises, mais aussi d'information au grand public, afin d'améliorer concrètement l'égalité dans le monde du travail.

Grâce à un nouveau module dynamique en ligne développé par l'OCSTAT en partenariat avec le BPEV, il est désormais possible de prendre connaissance des chiffres liés aux écarts salariaux, mais aussi de consulter toute une série d'indicateurs en lien avec la problématique de l'(in)égalité entre femmes et hommes, dans des domaines aussi divers que la démographie, la formation, l'emploi, la santé, la politique ou la violence.

Pour toute information complémentaire aux médias:

- *Mme Nathalie Fontanet, présidente du Conseil d'Etat, par l'intermédiaire de M. Dejan Nikolic, secrétaire général adjoint chargé de communication, DF, T. 079 416 84 10;*
- *Mme Emilie Flamand, directrice du bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), T. 076 575 91 03;*
- *M. Hervé Montfort, directeur de l'office cantonal de la statistique (OCSTAT), T. 022 388 75 01.*