(In)égalités salariales
Comment agir?

REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Pourquoi agir ?

Cadre légal

Au niveau fédéral

La Constitution fédérale prévoit dans son art. 8 al. 3 que « 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.»

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) entrée en vigueur en 1996, vient préciser le principe d'égalité et de non-discrimination[1] entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

> **La loi fédérale sur le travail prévoit dans son art. 6 al. 1, l'obligation pour les structures employeuses de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateurs et collaboratrices – dont l'atteinte en cas de harcèlement sexuel.**

[1] Le fait de traiter différemment les femmes et les hommes dans le but de soutenir une pratique égalitaire n'est pas retenue sous cette interdiction.

LA LEG EN QUELQUES POINTS

- L'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe s'applique à tous les aspects de la relation de travail : embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation, licenciement, etc. *(art. 3 al. 2 LEg)*
- Les discriminations sont illicites non seulement lorsqu'elles reposent sur le sexe, mais aussi quand elles sont liées à l'état civil, à la situation familiale, ou à la grossesse *(art. 3 al. 1 LEg)*
- La discrimination peut être directe, donc fondée directement sur le critère du sexe (ex : Le 13e salaire n'est versé qu'aux hommes). Elle est le plus souvent indirecte, c'est-à-dire fondée sur un critère qui n'est apparemment pas le sexe, mais dont l'application a pour résultat de discriminer essentiellement un sexe par rapport à l'autre (ex : le 13e salaire n'est pas versé aux personnes engagées à temps partiel, or la majorité de ces personnes sont des femmes). *(art. 3 al. 1 LEg)*
- La loi considère le harcèlement sexuel comme une discrimination particulièrement grave. Les structures employeuses doivent prendre les mesures pour prévenir les cas de harcèlement sexuel et y mettre fin. *(art. 4 et 5 al. 1 ch 3 LEg)*

Au niveau cantonal

À Genève, le principe d'égalité entre femmes et hommes est réaffirmé dans la Constitution (art. 15), et se voit décliné dans la Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre (LED-Genre). Elle incite les structures employeuses du secteur privé à

- **Sensibiliser** le personnel aux principes de cette loi
- Prendre les **mesures adéquates** pour prévenir et faire cesser toutes formes de discriminations et d'atteintes à la personnalité
- Procéder à une **analyse des salaires** pour s'assurer de leur équité de traitement entre employées et employés[2]
- **Communiquer** sans reproduire des stéréotypes de genre
- Tenir compte de la **diversité** des familles (par exemple couples homoparentaux) en matière de congés
- Faciliter la **conciliation** des vies

[2] Par exemple avec l'outil mis en place par la confédération : LOGIB - https://www.ebg.admin.ch/fr/egalite-salariale-logib

RECOMMANDATIONS

MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL[3]

Pour traduire l'obligation des structures employeuses de prendre des mesures pour prévenir et mettre fin aux atteintes à l'intégrité personnelle telles que les situations de mobbing, harcèlement sexuel, cyberharcèlement et conflits de travail, deux axes sont préconisés :

> ***Prévenir*** **: faire savoir que l'entreprise tient à un climat de travail exempt de harcèlement**
>
> ***Intervenir*** **: clarifier les modalités d'intervention en cas de constat**

Il s'agit donc de publier et diffuser au sein de l'entreprise un document avec :

- **une déclaration de principe dans laquelle la direction prend clairement position contre le harcèlement sexuel**
- **une définition de la notion de harcèlement sexuel**
- **l'assurance du soutien aux victimes d'une telle atteinte (soit l'absence de représailles et l'indication des personnes de référence en cas de harcèlement)**
- **l'indication selon laquelle l'entreprise prendra des sanctions contre les personnes s'étant rendues coupables de harcèlement sexuel.**

Le SECO recommande d'impliquer le personnel dans l'élaboration du règlement. Ce document doit être connu de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, et l'information sur son existence doit être donnée de manière répétée.

[3] Directives du Secrétariat d'Etat à l'économie : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Informations à l'intention des employeuses et employeurs : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz---informationen-fuer-arbei.html

Dans les faits

Écart salarial entre femmes et hommes dans le canton de Genève

L'Enquête suisse sur la structure des salaires permet de cerner l'ampleur de l'inégalité salarial dans le canton de Genève.

L'analyse du *salaire net moyen* des personnes employées à Genève - à savoir les montants de rémunération effectivement perçus, fait apparaître un écart salarial de

-26,7 %
en défaveur des femmes en 2024

ou, si l'on inverse la logique, un écart de

+36,5 %
en faveur des hommes en 2024

De manière plus détaillée, l'écart salarial global à Genève est particulièrement important dans les intervalles du haut de la distribution salariale et pour les bas salaires: les femmes sont nettement surreprésentées dans les salaires nets de moins de 4 500 francs, tandis que les hommes sont surreprésentés dans les salaires nets égaux ou supérieurs à 7000 francs.

L'étude de l'OCSTAT montre l'effet dominant du taux d'occupation professionnelle sur cette inégalité dans le canton de Genève :

51 %
des femmes travaillent à temps partiel en 2024

contre seulement

22 %
des hommes en 2024

D'autre part, l'analyse du *salaire brut standardisé* moyen, soit le salaire tel qu'il serait si toutes les personnes salariées travaillaient à temps plein, permet de neutraliser l'impact de cette différence de taux d'occupation. Avec cette modalité de calcul, l'écart salarial demeure de

-15,5 %
en défaveur des femmes en 2024

donnant à voir l'influence d'autres facteurs sur ce dernier.

Dans son étude *L'écart salarial entre femmes et hommes en 2022 : plancher collant et plafond de verre*, l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) identifie les principaux facteurs contribuant à l'écart salarial en défaveur des femmes. Il s'agit de :

L'effet rémunération

Cet effet mesure l'écart salarial découlant directement et uniquement de l'inégalité de traitement salarial entre femmes et hommes. L'effet rémunération constitue le principal facteur qui contribue à l'inégalité salariale.
A **caractéristiques individuelles égales (domaine d'activité, formation, position hiérarchique, etc.), les femmes sont rémunérées**

5,7 % de moins que les hommes en 2022.

La position professionnelle

Le phénomène de plancher collant qui illustre les freins entravant l'ascension professionnelle des femmes s'avère être particulièrement fort à Genève. Cette inégalité de traitement est très marquée dans les professions qui ne demandent pas de compétences particulières (professions élémentaires), ainsi qu'en début de carrière.
On retrouve également celui du plafond de verre décrivant l'ensemble des freins empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilité, ou encore le phénomène du tuyau percé, à savoir que même dans les domaines occupant majoritairement des femmes, celles-ci sont de moins en moins représentées au fur et à mesure que l'on gravit les échelons hiérarchiques.

La branche économique

En Suisse comme ailleurs, les femmes et les hommes évoluent encore dans des secteurs de formation et d'activités très différents. Les professions dites « féminines » (en particulier dans les domaines de la santé, de l'enseignement et du commerce de détail), sont moins bien valorisées que celles considérées comme « masculines » (ingénierie et techniques, architecture, informatique).

Des inégalités au long cours

Les inégalités salariales et de trajectoires professionnelles entre femmes et hommes ont des conséquences au-delà de la vie professionnelle. Elles génèrent notamment des disparités financières importantes à l'âge de la retraite, mais aussi en cas de divorce ou de décès du ou de la partenaire – à l'image de la précarité constatée des familles monoparentales.

BAS SALAIRES (10e centile) 2024

Salaire brut standardisé

-4,1 % pour les femmes

Versé aux hommes = 4 839 francs (net)
Versé aux femmes = 4 643 francs (net)

Dans le bas de la distribution salariale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par une inégalité de traitement salarial. Les femmes entrent sur le marché du travail avec un salaire initial inférieur à celui des hommes et bénéficient, par la suite, d'une progression salariale plus faible, ce qui accentue progressivement l'écart de rémunération au cours de leur carrière.

HAUTS SALAIRES (90e centile) 2024

Salaire brut standardisé

-23,2 % pour les femmes

Versé aux hommes = 17 237 francs (net)
Versé aux femmes = 13 245 francs (net)

Dans le haut de la distribution salariale, l'écart de rémunération se creuse principalement sous l'effet des inégalités d'accès et de valorisation des postes à responsabilité ; les femmes occupent moins fréquemment des fonctions de direction, et celles-ci sont moins rémunérées lorsqu'elles sont exercées par des femmes qui par ailleurs, sont également sous-représentées dans les secteurs les plus rémunérateurs.

Attractivité

AU-DELÀ DES OBLIGATIONS LÉGALES ET DES CHIFFRES QUI TÉMOIGNENT DE LA NÉCESSITÉ DE CORRIGER LES INÉGALITÉS SALARIALES, UNE POLITIQUE PLUS ÉQUITABLE EST AUSSI UN ATOUT POUR LES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ATTRACTIVITÉ.

Vous souhaitez que votre personnel soit engagé dans sa mission?

Vous voulez fidéliser vos collaborateurs et collaboratrices?

Vous cherchez à attirer de nouveaux talents?

Vous cherchez des solutions face à la pénurie de main-d'œuvre?

→ **Un climat de travail exempt de discrimination est alors une de vos priorités !**

Comment agir ?

AFIN DE POUVOIR CORRIGER L'INÉGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES, IL S'AGIT DE COMPRENDRE LES DIFFÉRENTS FACTEURS QUI LA COMPOSENT.

Facteur principal : le taux de travail

Le facteur principal qui crée une différence de revenus entre femmes et hommes est celui du temps de travail. En effet, les femmes sont largement plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel.

Pourquoi ?

Bien que la société évolue, le modèle familial traditionnel qui situe tendanciellement le rôle des femmes dans la sphère domestique et celui des hommes dans la sphère professionnelle reste encore bien présent. De la même manière, pour un homme, baisser son temps de travail reste un défi culturel au sein des entreprises.

Aujourd'hui encore, les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux activités domestiques et familiales[4]. En outre, ce sont les mères qui, le plus souvent, diminuent leur temps de travail à l'arrivée d'enfants – en lien avec l'attente sociale stéréotypée qu'elles s'occupent prioritairement des tâches éducatives.

Cette répartition est renforcée par les inégalités salariales qui justifient l'arrêt ou la diminution de l'occupation professionnelle des femmes : leur salaire étant tendanciellement moins élevé, il y a une forme de rationalité économique à ce qu'elles baissent leur temps de travail, plutôt que leur partenaire. Le manque de places disponibles dans les structures d'accueil de la petite enfance ne fait que renforcer cette tendance.

Contrairement aux hommes, la proportion de femmes travaillant à temps partiel augmente massivement après l'arrivée d'un enfant, et ce même si elles vivent avec leur partenaire.

[4] cf. OFS, 2020, https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere/travail-domestique-familial.html

Mesures

Pratiquez une politique d'équité entre les différents taux d'occupation :

- **Même accès à la formation continue**
- **Mêmes possibilités de progression de carrière**
- **Mêmes responsabilités**
- **Encouragement du temps partiel auprès des employés hommes**

Soutenez la conciliation des vies privée et professionnelle

Si les femmes assumant une charge parentale travaillent massivement à temps partiel, c'est également en raison des difficultés à articuler leurs charges familiales avec leur vie professionnelle. Les mesures suivantes peuvent favoriser cette conciliation, tant pour les femmes que pour les hommes :

- **Soutenez les possibilités de garde (affiliation auprès d'une structure d'accueil de la petite enfance, mutualisation avec d'autres organismes pour créer une structure interne)**
- **Accommodez les horaires de travail de manière flexible avec les obligations familiales**
- **Intégrez des modalités de télétravail**
- **Organisez les réunions en tenant compte des obligations parentales**
- **Instaurez un congé paternité plus long, voire la possibilité d'un congé parental**

AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DANS LE DOMAINE DE LA PRÉVOYANCE

Pour les emplois à bas salaires, les personnes actives à temps partiel ne sont souvent pas assujetties à un plan de prévoyance professionnelle (2ème pilier), ce qui est contraire au principe constitutionnel :

- **Adoptez le droit d'éligibilité en fonction du taux d'occupation pour y remédier**

En cas de déduction de coordination pour définir le salaire assuré, ne la définissez pas comme un montant fixe afin de ne pas discriminer les temps partiels

- **Appliquez la déduction de coordination au prorata du taux d'occupation**

Il est considéré que l'utilisation de taux de conversion unique (sans différence entre femmes et hommes) est favorable aux femmes puisqu'elles vivent statistiquement plus longtemps, or cela occulte le droit des hommes à transférer une partie de leur rente sur leur conjoint survivant

- **Renoncez aux taux de conversion unisexe, discriminant pour les femmes**

Il est observé que ce sont aujourd'hui essentiellement les mères qui accumulent des lacunes de prévoyance, en raison de la difficulté à concilier vie familiale et éducative avec une carrière professionnelle.

Cette difficulté les fragilise financièrement, d'autant qu'une rente de survivant et survivante est toujours inférieure de 40 % à une rente de retraite

- **Développez pour votre solution de prévoyance le concept d'une rente de couple, suivie d'une rente de survivant et survivante non discriminante**
- **Favorisez l'épargne du plan de prévoyance pendant les années où il n'y a pas d'enfant en bas âge**
- **Accordez une épargne-bonus durant une période limitée après une naissance lorsqu'elle s'accompagne d'une diminution du taux d'occupation (de 20 % maximum et pour maintenir un taux d'occupation minimum de 60 %)**

Globalement

- **Facilitez le choix du maintien en emploi des deux parents**
- **Favorisez le maintien d'un taux d'occupation équivalent entre les mères et les pères**

LES MESURES PRISES PAR LES ENTREPRISES GENEVOISES

Une étude menée début 2023 par Pro Familia Suisse et le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), en partenariat avec la Fédération des entreprises romandes – Genève (FER-Genève), a interrogé les mesures prises par les entreprises genevoises sur l'articulation entre vie privée et professionnelle. Basée sur une enquête par sondage en ligne, elle a été transmise à 8897 entreprises genevoises, dont 1523 ont répondu.

La majorité de celles-ci sont des entreprises privées de moins de 10 personnes, employant légèrement plus d'hommes, actives dans des secteurs très différents. Il s'avère que deux tiers des entreprises (67 %) ont déclaré avoir pris des mesures relatives à cette thématique au cours des cinq dernières années, notamment en consultant leur personnel (pour 66 % d'entre elles).

Au niveau organisationnel, comme attendu, il s'avère que c'est la détermination des directions qui permet de mettre en place des mesures.

« Étude sur la conciliation Travail – Famille / Vie Privée au sein des entreprises genevoises 2023 », Pro Familia, FER, BPEV

Voici les mesures les plus souvent mises en places par ces entreprises :

S'adressant à l'ensemble du personnel

84 %
Flexibilité du temps de travail

75 %
Possibilité de réduction du temps de travail

56 %
Possibilité de télétravail

49,5 %
Accumulation des heures supplémentaires pour les prendre en vacances

Contrairement aux idées reçues, selon les résultats de cette enquête, la taille de l'entreprise ne joue pas un rôle prépondérant dans les actions mises en place. Les petites et moyennes entreprises mettent également en place des mesures de conciliation.

Concernant les obligations familiales

87 % Prise en compte de modèles familiaux alternatifs (LGBTIQ, adoption)

84 % Prolongation du congé pour soins aux enfants / famille

76 % Adaptation des horaires de réunions, planification des vacances

62 % Prolongation du congé maternité sans solde

58 % Prolongation du congé paternité sans solde

44 % Remplacement peu importe le poste occupé

Concernant les postes à responsabilité

77 % Postes à responsabilité en temps partiel (dont 63 % à partie de 60 %)

24 % Job sharing

Concernant la formation continue

58 % Possibilité de suivre une formation pour tout type de taux de travail

Autres facteurs

QUELS SONT LES FACTEURS QUI INTERVIENNENT SUR L'ÉCART SALARIAL EN DEHORS DE LA DIFFÉRENCE DE TEMPS DE TRAVAIL ?

Biais et stéréotypes

L'analyse économétrique menée par l'OCSTAT permet d'identifier le facteur principal d'inégalité de traitement salarial, nommé « effet rémunération » :

> **-5,7 %**
>
> **Toutes caractéristiques égales, les femmes sont rémunérées 5,7 % de moins que les hommes. Cette inégalité de traitement est particulièrement présente dans les professions qui n'exigent pas de compétences particulières, ainsi qu'en début de carrière (-13,1 %).**

Pourquoi ?

Cette différence de traitement repose sur les biais ou stéréotypes de genre qui découlent de notre organisation socio-culturelle. Cette dernière attribue des représentations, des attendus, des rôles et comportements tendanciellement différents entre les femmes et les hommes, ici statistiquement confirmés.

« Lorsqu'on se représente une image de leader, nos stéréotypes nous conduisent à penser à un homme plutôt qu'à une femme (…), pourquoi ?

Cela est dû au fait que les caractéristiques attachées au leadership sont associées aux hommes : assurance, ambition et rationalité. A l'inverse, la sensibilité, la collaboration et l'empathie sont plus souvent attribuées aux femmes. Et lorsqu'une femme affiche un type de leadership typiquement masculin, elle transgresse les normes de genre et s'expose à la critique : elle peut alors être jugée de manière négative car considérée comme antipathique, agressive, etc., ce qui affecte ses perspectives d'avancement de carrière. »[5]

Cette manière de se représenter différemment les femmes et les hommes n'est pas consciente. Cependant les conséquences liées à ces biais de genre sont bien réelles, amenant les femmes et les hommes à ne pas être traités de la même manière, notamment dans leur vie professionnelle, mais également à s'inscrire dans des filières de formation distinctes.

[5] Biais de genre dans le recrutement académique - UNIL Egalité, https://www.unil.ch/egalite/fr/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/recrutement-egalitaire/gender-bias.html

Mesures

Pour réduire l'influence inconsciente de ces biais de genre, il s'agit de mener une politique de sensibilisation/formation sur ces enjeux agissant dans tous les aspects de la vie professionnelle, comme le recrutement, l'embauche, l'attribution des rôles, ainsi que l'évaluation de la mission professionnelle :

- **Prévoyez des formations spécifiques pour tout le personnel et plus particulièrement à l'intention des managers, cadres et responsables des ressources humaines**
- **Intégrez ces questions aux formations existantes proposées au personnel**
- **Posez des indicateurs mesurables et évaluables**

Filière professionnelle

Le choix du domaine professionnel influence le niveau de salaire et contribue aux inégalités salariales; avant même d'entrer dans la vie professionnelle, les jeunes femmes et hommes ne se forment pas aux mêmes métiers.

> **En Suisse, les jeunes femmes de moins de 20 ans représentent 88,4 % des élèves en formation dans le domaine de la santé et 84,5 % dans le domaine du social, alors qu'elles ne sont que 7,3 % dans les formations d'ingénierie et techniques, ou d'informatique.**

Les branches de spécialisation des hommes (architecture, ingénierie, informatique) pratiquent des salaires supérieurs à la moyenne, tandis que les filières occupées par les femmes (santé, services sociaux) font parties de celles où les salaires sont inférieurs à la moyenne.

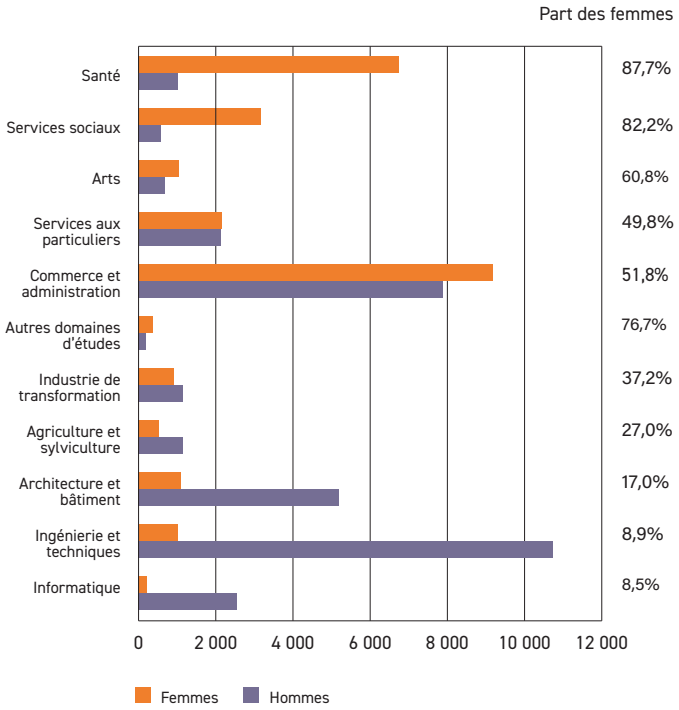
> **Cette divergence dans le choix des métiers contribu fortement à l'écart salarial.**

Pourquoi ?

Alors que rien n'oblige à choisir tel ou tel secteur d'activités, les statistiques suisses montrent un clivage de choix de formation entre filles et garçons tel, qu'il est impossible de l'expliquer par des choix personnels. C'est au contraire l'illustration de l'influence des stéréotypes de genre qui vont, par exemple, encourager les garçons à s'orienter vers les métiers techniques et les dissuader d'exercer les métiers du care (soins, social).

Formation professionnelle initiale selon les domaines d'études, en 2021

Élèves de moins de 20 ans en 1er année d'une formation certifiante pluriannuelle, chiffres absolus



Mesures

Si cette situation doit être prise en compte dès le plus jeune âge dans le contexte scolaire, les entreprises ont également un rôle à jouer :

- **Participez à la journée Futur en tous genres[6]**
- **Formez-vous sur les biais de genre afin de pondérer de la même façon les parcours de formation des femmes et des hommes**
- **Prêtez attention aux profils professionnels atypiques dans un métier, par exemple en vous assurant que les personnes minoritaires dans un secteur de formation ou activité bénéficient d'un cadre de travail sain et exempt de harcèlement**
- **Assurez-vous, dans le cadre d'un recrutement, d'obtenir des candidatures représentant le sexe minoritaire afin de promouvoir une plus grande diversité dans les équipes**

[6] https://www.futurentousgenres.ch/organisation-pour-les-entreprises

Position professionnelle

LA POSITION PROFESSIONNELLE PÈSE ÉGALEMENT SUR L'ÉCART SALARIAL EN DÉFAVEUR DES FEMMES.

Pourquoi ?

Les phénomènes de « plancher collant », de « plafond de verre », ou encore de « tuyau percé » qui fondent cette différence statistique de position et rémunération professionnelles, trouvent leur origine dans la socialisation genrée - façonnés par des valorisation et attendus stéréotypés. Les grandes difficultés rencontrées par les femmes à pouvoir concilier les vies et se positionner de façon stratégique pour gravir les échelons hiérarchiques, découlent de ce contexte socio-culturel. Pour pallier à cette différence de possibilités professionnelles, des actions sont à mener sur des dimensions culturelles comme organisationnelles de l'entreprise pour soutenir les carrières féminines.

Mesures

- **Objectivez votre système de promotion : critères d'évaluation et de promotion, valorisation des compétences, fixation et évaluation des objectifs**
- **Communiquez largement sur la compatibilité des postes à responsabilité avec une vie de famille**
- **Assurez la relève : proposition de plan de carrière aux employées, mise en avant de femmes modèles dans l'entreprise ou le champ d'activité**
- **Complétez le programme de gestion des talents par les enjeux spécifiques à la promotion des cadres féminins**
- **Mettez en place un système de réseautage/mentoring/coaching**
- **Communiquez activement auprès des femmes cadres intermédiaires sur l'intérêt de faire carrière au sein de votre entreprise**

À vous d'agir !

→ Affirmez vos valeurs

- Donnez-vous un cadre de référence explicite qui permette d'ancrer et généraliser la volonté de promouvoir des pratiques égalitaires. L'établissement d'une charte peut servir de boussole à vos actions
- Dotez-vous d'indicateurs et de processus précis, donc évaluables
- Vérifiez l'adéquation du comportement du personnel avec la Charte et/ou vos valeurs, particulièrement celui des responsables hiérarchiques qui doivent en être les garants et les garantes sur le terrain
- Mettez en place un dispositif clair et connu de prévention et traitement du harcèlement sexuel

→ Sensibilisez et formez votre personnel

- Accompagnez le déploiement et l'incarnation des valeurs par une formation du personnel dirigeant et encadrant, des ressources humaines, ainsi que par une sensibilisation du personnel

→ Recrutez consciemment

- Identifiez les biais présents dans le processus
- Rédigez les annonces de recrutement de manière inclusive
- Valorisez les compétences extra-professionnelles

→ Favorisez l'articulation vie privée-professionnelle

- Adaptez les horaires de réunion
- Soutenez des solutions de garde des enfants
- Organisez des modalités de télétravail
- Instaurez un congé paternité plus long, voire la possibilité d'un congé parental

→ Assurez l'égalité salariale

- Vérifiez votre politique salariale (c'est une obligation pour les entreprises occupant plus de 100 personnes). Des outils sont mis à disposition par la Confédération, tels que LOGIB[7]
- Communiquez de manière transparente une grille salariale aux critères précis. Une nouvelle version du logiciel LOGIB permet également de travailler sur son système salarial pour le rendre clair et compréhensible[8]

→ Soutenez les trajectoires professionnelles

- Instaurez des modalités de collaboration flexibles
- Encouragez auprès des femmes et des hommes un développement de carrière à temps partiel, sachant qu'en dessous de 70 % les risques de précarité sont majeurs
- Revalorisez le salaire des femmes diplômées et occupant des postes à responsabilités pour réduire l'écart salarial parmi les hauts revenus
- Promouvez l'accès des femmes à des postes à responsabilité, notamment en pratiquant la discrimination positive - à compétences égales, privilégiez une candidature du sexe sous-représenté lors du recrutement
- Corrigez les biais éventuels dans l'évaluation des prestations du personnel
- Revalorisez les salaires des professions dites « féminines », notamment dans les domaines du « care » (soins à la personne) et parmi les métiers les moins qualifiés et rémunérés

[7] Analyser l'égalité salariale avec Logib (admin.ch)

[8] Logib système salarial (admin.ch)

Liens utiles

Pour accompagner votre réflexion et accompagner vos actions, rendez-vous sur le site destiné au acteurs et actrices du champ professionnel

Égalité au travail

https://egaliteautravail.com/

Vous y trouverez ressources et pistes sur les différents axes des pratiques égalitaires en entreprise.

Pour la formation/sensibilisation, vous trouverez de nombreuses offres dans le catalogue de formations édité par le BPEV

Catalogue de formations
https://www.ge.ch/dossier/egalite-lgbtiq-violences/a-la-une/catalogue-formations-egalite-violences-lgbtiq

Pour offrir un outil clef en main aux réalités des entreprises, la Conférence suisse des délégués et déléguées à l'égalité (CSDE) a conçu un kit de prévention du harcèlement au travail

Kit de prévention du harcèlement au travail
https://www.ge.ch/dossier/egalite-lgbtiq-violences/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail

L'étude de l'OCSTAT

https://www.ge.ch/actualite/nouvelle-publication-ocstat-explique-ecart-salarial-entre-sexes-14-06-2024

LOGIB

https://www.logib.admin.ch/

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Informations à l'intention des employeuses et employeurs, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

https://www.ebg.admin.ch/fr/prevenir-le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail

Rédaction p. 8 :
Egalité dans le domaine de la prévoyance : Michèle Mottu Stella, Experte agréée LPP, Économiste, Partner Prevanto SA

Rédaction :
Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

Graphisme :
Sophie Jaton

Novembre 2024
Mise à jour en août 2026

Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures
Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences
12, quai du Rhône, 1205 Genève
Tel. +41 22 388 74 50
egalite@etat.ge.ch
www.ge.ch/dossier/egalite-lgbtiq-violences