



Grève féministe 2023 : M-2 !

En grève pour nos salaires !

Travailleuse-x-s et hommes solidaires, rendez-vous à l'AG du SSP Genève pour préparer le 14 juin, le 25 avril à l'UOG à 18h30

Parce que les inégalités salariales stagnent quand elles ne s'aggravent pas

Les chiffres ont de quoi effrayer : en Suisse, en 2020 - plus de 40 ans après l'adoption de l'article constitutionnel sur l'égalité qui affirme le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale -, l'écart salarial entre hommes et femmes pour un emploi à plein temps est de 18%. En 2014, il était de 18,1% (secteurs privé et public confondus). Pis encore, entre 2014 et 2020, la part de cette inégalité qui ne peut être expliquée de façon "objective" a augmenté. Dans le secteur public, par exemple, elle a progressé de 9,5% entre 2014 et 2018. Selon la LEg (Loi sur l'égalité), cet écart inexplicable doit être considéré comme purement discriminatoire. Il constitue donc le noyau dur de l'inégalité salariale et devrait être éliminé en premier, car il n'est lié à aucun autre facteur que le fait d'appartenir au sexe féminin.

Aux discriminations salariales basées sur le sexe et le genre, s'ajoutent celles basées sur l'origine. En moyenne, les salarié-e-x-s immigré-e-x-s gagnent 14% de moins que les salarié-e-x-s suisses. Les femmes migrantes se trouvent ainsi doublement pénalisées.

L'inégalité en chiffres

2019, Suisse

•Ecart salarial – secteur privé 19,6% -> part inexplicable: 44,3%

•Ecart salarial – secteur public 18,1% -> part inexplicable: 37,2%

2023, Suisse

•Ecart salarial – secteur privé 19,5% -> inexplicable: 45,3%

•Ecart salarial – secteur public 15,1% -> inexplicable: 46,7%

Dans la fonction publique genevoise, en 2021, l'écart salarial entre femmes et hommes est de 1253 CHF pour un salaire moyen.

Une entreprise sur deux hors-la-loi

Depuis 2020, la LEg prévoit que toutes les entreprises de plus de cent employé-e-x-s et les collectivités publiques doivent faire une analyse des salaires afin de détecter les éventuelles inégalités inexplicables. L'outil utilisé, Logib, vise à mettre en évidence l'écart de salaire qui ne peut être expliqué par les critères suivants: la formation de l'employé-e-x, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le niveau d'exigence ou la position professionnelle. Une critique pourrait intervenir à ce stade, puisque l'objectivité de ces critères prête à discussion: le niveau d'exigence des postes occupés majoritairement par les femmes est souvent sous-évalué. On sait aussi que les femmes sont souvent surqualifiées, ou que la grossesse et l'accouchement provoquent des interruptions de carrière qui pèsent sur l'ancienneté. Mais l'idée de Logib est de mettre le doigt sur la discrimination qui ne peut justement pas s'expliquer par d'autres critères. Et si on n'essaie pas de l'instrumentaliser à d'autres fins, cette analyse peut être intéressante. Grosso modo, la moitié de l'écart moyen, soit environ 7 à 9% selon les secteurs, est ainsi inexplicable. Or sur ce pourcentage, Logib tient compte d'un seuil de tolérance de 5%, qui n'a aucune base légale, ni scientifique. Selon une étude du Bureau de l'égalité du canton de Vaud, si on supprimait ce seuil de tolérance, la part d'entreprises conformes descendrait de 81% à 50%. En clair, une entreprise sur deux ne passerait pas le test Logib ! Dans le secteur public, le taux de réussite du test chuterait de 91% à 54%, réduisant ainsi l'écart avec le privé, qui passerait de son côté de 77% à 48%.

Comment s'organiser sur son lieu de travail ?

Pour maximiser les chances de faire entendre nos revendications, il faut la force du nombre... Et la force du nombre s'obtient en s'organisant, notamment sur nos lieux de travail ! Voici comment faire :

Discutez avec vos collègues, et proposez aux personnes intéressées de constituer un collectif/groupe de travail au sein de votre établissement, de votre service etc. Organisez des réunions au cours desquelles vous pourrez échanger autour de questions d'égalité au sein de votre service. Si possible, établissez un cahier de revendications.

Contactez votre syndicat pour vous aider à vous organiser et vous soutenir. Au SSP, **deux secrétaires syndicales sont à disposition pour vous accompagner dans la préparation du 14 juin, que vous soyez membre du SSP ou non :**

- **Camille Cantone, c.cantone@sspge.ch / 076 295 16 78**
- **Aline Zuber, a.zuber@sspge.ch / 076 297 94 78**

Pour obtenir du matériel de campagne, vous pouvez contacter votre syndicat qui se fera un plaisir de vous en fournir !

Vous pouvez également vous renseigner auprès du **Collectif de la grève féministe : info@grevefeministe.ge.ch**

Plus d'informations:

<https://geneve.ssp-vpod.ch/themes/feminisme/14-juin-2023/>

<https://ssp-vpod.ch/campa/greve-feministe-2023/>

