

# Rejoignez-nous ce 8 mars 2018 !

Samedi, 24. février 2018

*De: CGAS, SEV, SIT, SSP, SYNA, Syndicom, UNIA, Jeunesse socialiste genevoise, Les Verts genevois, PS genevois, solidaritéS*



**Les Chambres fédérales discutent en ce moment d'une révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) qui instaure une analyse partielle de l'égalité des salaires. Sans contrôle ni sanction, cette révision doit être grandement améliorée pour espérer atteindre son but. La composition du Parlement, majoritairement hostile à toute réglementation en faveur des femmes et des salarié-e-s, laisse présager le pire. Une révision qui n'apportera aucune amélioration tangible aux discriminations salariales que subissent toujours les femmes, voire l'enterrement pure et simple de la révision. La mobilisation des femmes s'impose.**

## **8 mars 2018? Journée internationale de lutte pour les droits des femmes**

### **Rassemblement et prises de parole**

**17h00 - Jardin Anglais devant la statue des dames Helvétie et Genève**

**Pas d'égalité salariale entre femmes et hommes sans contrôles ni sanctions !**

**Pas de recul des discriminations sans mobilisation des femmes !**

**Discrimination salariale, ça suffit !**

L'égalité salariale entre femmes et hommes est depuis des décennies inscrite dans la Constitution et dans la loi sur l'égalité. Mais dans les faits, les femmes gagnent encore en moyenne un cinquième de moins que les hommes. 42% de la différence salariale ne peut pas s'expliquer par des critères objectifs comme l'âge, la formation ou l'expérience professionnelle et repose sur une discrimination. Ce sont ainsi 585 francs par mois en moyenne qui manquent à chaque femmes parce qu'elle est une femme. De plus, 70% des emplois à bas salaires sont occupés par des femmes (moins de 4000 francs par mois) et il manque toujours 4000 places de crèches à Genève. Une durée du travail excessive et un partage inéquitable des tâches éducatives, domestiques et de soins cantonnent une majorité de femmes dans les formes les plus précaires d'emploi (temps partiel contraint, travail sur appel ou temporaire, CDD). Cela entrave l'indépendance économique des femmes et conduit à des retraites minables.

### **Les entreprises n'ont pas peur**

Actuellement, les plaintes individuelles ou collectives pour discrimination salariale sont peu nombreuses, les procédures devant le tribunal très longues et le risque élevé de perdre son emploi. L'employeur qui est condamné pour discrimination salariale ne risque aucune sanction, outre le fait de devoir rectifier les salaires rétroactivement sur cinq ans. Il faut que la peur change de camp !

### **Une révision de la loi qui rate sa cible**

Le projet de révision de la LEg prévoit que les entreprises qui occupent au moins 50 employé-e-s devront effectuer une analyse de l'égalité salariale tous les 4 ans, la faire vérifier par un tiers et informer du résultat leur personnel et les actionnaires des sociétés cotées en bourse. Cela ne concernera que 2% des entreprises et 54% des employé-e-s. Le rapport d'analyse portera sur les discriminations systématiques et les données ne seront pas individualisées. Les autres entreprises seront libérées de cette tâche de vérification. Le projet ne prévoit aucun contrôle de la part de l'Etat sur la réalisation effective de cette analyse. Il ne prévoit pas non plus de sanction des entreprises qui ne s'y conformeraient pas. Le projet ne prévoit pas non plus d'obligation pour les entreprises de remédier aux discriminations constatées. Si elles ne prennent pas de mesures correctives, les procédures individuelles devant un tribunal resteront par conséquent nécessaires pour faire appliquer l'égalité salariale. Un véritable tigre de papier. La commission du Conseil des Etats vient d'affaiblir encore le projet, en ramenant l'obligation d'analyser les salaires aux entreprises de plus de 100 employé-e-s (moins de 1% des entreprises) et en prévoyant l'abolition de la loi après 12 ans !

### **Pour des mesures légales efficaces**

➤ Les femmes exigent la transparence des salaires, des contrôles efficaces de toutes les entreprises, des sanctions dissuasives pour les entreprises qui ne respectent pas le droit des femmes. ➤ Les femmes exigent que la Confédération puisse vérifier que la loi sur l'égalité est respectée et que les analyses des salaires sont correctement effectuées par les entreprises. Les syndicats doivent être partie prenantes de la mise en œuvre de l'égalité salariale.

### **Renforçons nos luttes**

Outre la question de l'égalité salariale, les discriminations à l'égard des femmes sont légions. La libération de la parole des femmes ne suffira pas à contrer la permanence de la violence et du harcèlement que subissent les femmes au quotidien. Nous voulons renforcer nos luttes contre les rapports de pouvoir fondés sur le genre afin qu'elles débouchent sur des changements concrets, légaux et structurels : la baisse du temps de travail sans diminution de salaire, l'instauration d'un salaire minimum, un renforcement du dispositif de protection des femmes contre le harcèlement sexuel au travail comme dans les lieux de formation, la fin des contrats précaires, des services publics en nombre et en qualité, des retraites dignes sans augmentation de l'âge de la retraite, l'arrêt immédiat du renvoi des femmes qui cherche refuge en Suisse après avoir subi des viols et des violences dans leur pays ou sur la route de l'exil, etc. Et si, 28 ans plus tard le 14 juin 2019, les femmes se remettaient en grève ?

**Rejoignez-nous ce 8 mars 2018?**

**Pour dire stop au dumping salarial sur le dos des femmes**

Pour combattre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes au travail, à la maison et dans la rue.