

Date de dépôt : 7 octobre 2019

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier l'initiative populaire cantonale 173 « 23 frs, c'est un minimum »

Rapport de majorité de M. André Pfeffer (page 2)

Rapport de première minorité de M^{me} Jocelyne Haller (page 129)

Rapport de deuxième minorité de M. Cyril Mizrahi (page 138)

Rapport de troisième minorité de M^{me} Isabelle Pasquier (page 142)

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Arrêté du Conseil d'Etat constatant l'aboutissement de l'initiative, publié dans la Feuille d'avis officielle le | 2 novembre 2018 |
| 2. Arrêté du Conseil d'Etat au sujet de la validité de l'initiative, au plus tard le | 2 mars 2019 |
| 3. Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative, au plus tard le | 2 mars 2019 |
| 4. Décision du Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative et sur l'opposition éventuelle d'un contreprojet, au plus tard le | 2 novembre 2019 |
| 5. En cas d'opposition d'un contreprojet, adoption par le Grand Conseil du contreprojet, au plus tard le | 2 novembre 2020 |

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a consacré 6 séances (séances des 3.6, 26.8, 2.9, 9.9, 16.9 et 23.9.2019) à traiter de ce projet de loi sous la présidence de M^{me} Isabelle Pasquier.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M^{me} Maëlle Guitton, à qui je tiens à adresser mes remerciements, au nom de tous les membres de la commission.

Audition de M^{me} Manuela Cattani, SIT, et MM. Davide de Filippo, SIT, et Alessandro Pelizzari, UNIA

(Annexe 1 – Position de la CGAS – Communauté genevoise d'action syndicale)

M. Pelizzari indique, en guise d'introduction, que cette initiative a été déposée en un temps record puisqu'en trois semaines, ils ont récolté quasiment 8000 signatures. Cette rapidité est donc le signe que le temps est mûr pour introduire, à Genève, un salaire minimum cantonal. Il précise que Genève ne serait par le premier canton à instaurer un salaire minimum puisque les cantons de Neuchâtel, du Jura et du Tessin ont déjà pris des dispositions en la matière.

Il explique qu'il y a plusieurs facteurs qui ont poussé les syndicats à reposer cette question de l'instauration d'un salaire minimum.

Il explique tout d'abord qu'ils ont placé le salaire minimum cantonal sous l'enseigne d'une mesure de politique sociale puisqu'il s'agit avant tout d'une mesure qui vise à lutter contre la pauvreté. Selon les calculs des syndicats, 9,4% de la population active genevoise est touchée par ce phénomène et gagne moins de 4000 F par mois. Il précise qu'ils arrivent à ce chiffre qui est un peu en divergence par rapport aux statistiques officielles parce que l'enquête suisse sur les salaires ne comprend pas la totalité des salaires réactifs en Suisse et exclut notamment l'agriculture, les revenus domestiques mais aussi les permis de courte durée. Tout cela a donc pour conséquence que la réalité que ces personnes posent sur le marché du travail dépasse largement les secteurs qui sont statiquement documentés.

Pour résumer, il y a presque 1 personne sur 10, soit 30 000 personnes à Genève, qui gagnent moins de 4000 F. Avec le coût de la vie genevoise, ce salaire de moins de 4000 F ne suffit évidemment pas pour subsister donc c'est aussi une question de dignité que de pouvoir permettre à ces personnes d'être indépendantes de l'aide sociale ou d'autres institutions sociales.

Il explique qu'ils s'attaquent, comme le rapport du Conseil d'Etat sur la précarité, aux sources d'une des problématiques qui est à l'origine de la pauvreté, c'est-à-dire des salaires qui ne suffisent pas pour vivre.

Il signale d'ailleurs qu'il y a une étude qui vient de sortir cette semaine, qui a été relayée par le journal en ligne *Republik*, et qui montre qu'au-delà du phénomène des bas salaires, Genève est le canton en Suisse où l'inégalité salariale croît la plus rapidement par rapport à tous les autres cantons. Il explique que cela s'explique par l'explosion des hauts salaires mais aussi par la stagnation des bas salaires.

Il explique qu'ils ont placé le salaire minimum sous l'enseigne d'une mesure de politique sociale afin de combattre la pauvreté, mais un salaire minimum est aussi un instrument de stabilisation et de régularisation du marché du travail. Et puis, il explique que le salaire minimum est aussi une mesure de lutte contre la sous-enchère, comme essaient de le faire un bon nombre de CCT avec des salaires minimaux. Il précise toutefois que ce sont bien souvent des conventions collectives qui sont négociées à l'échelle nationale qui ne prévoient pas des salaires en lien avec le coût de la vie.

M^{me} Cattani explique qu'un salaire minimum légal de 23 F de l'heure est un instrument de lutte contre la pauvreté mais aussi une mesure de lutte contre la pauvreté des femmes et une mesure pour réaliser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Elle rappelle que cet élément-là de l'égalité salariale est devenu plus fort depuis l'immense succès des manifestations des femmes du 14 juin. Elle explique que la demande d'égalité salariale est désormais massivement portée par les femmes, quelles que soient leurs conditions.

Elle explique que les femmes sont deux fois plus touchées que les hommes par les bas salaires. Pour comprendre la mesure de l'ampleur de cette discrimination, il existe deux indicateurs très simples. Aujourd'hui, à Genève, $\frac{2}{3}$ des salariés qui gagnent moins de 4000 F par mois pour un plein temps sont des femmes. Et puis, 12,55% des femmes gagnent moins de 4000 F par mois alors que seulement 5,9% des hommes sont dans le même cas.

Elle explique ensuite que les femmes sont très représentées dans les gros secteurs d'emplois à bas salaires (salaire inférieur à 4000 F) que sont l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, le secteur des activités administratives et de soutien et le secteur des autres services personnels (dans

lequel on retrouve la coiffure, les instituts de beauté et la blanchisserie). Elle précise que le salaire horaire dans l'hôtellerie-restauration, pour une personne non qualifiée, est de 17,80 F par heure, dans le secteur du nettoyage de 19,85 F et pour du travail temporaire de 20,16 F.

On pourrait penser qu'il faudrait investir dans la formation, mais en réalité le fait de détenir un CFC ne met pas à l'abri des bas salaires puisque le nombre de détenteurs de CFC payés moins de 4000 F par mois continue d'augmenter (il s'agit d'environ 6% des salariés). La formation est importante, mais même avec une formation on peut se retrouver dans les bas salaires.

Elle déclare ensuite que l'OCSTAT vient de publier une étude sur le revenu et la fortune des Genevois qui mesure le taux de pauvreté dans le canton et le risque de pauvreté. Elle explique que cette étude indique que ce risque est plus élevé pour les mères seules avec enfants alors que ce taux s'abaisse à 4% si les deux conjoints travaillent à plein temps. Lutter contre la pauvreté des femmes passe donc par un salaire minimum légal qui permet de vivre dignement.

Elle termine en déclarant qu'un salaire minimum légal permet aussi de lutter contre le cumul des emplois. Elle explique que la presse alémanique s'est récemment alarmée à propos de l'augmentation du nombre de travailleurs qui doivent cumuler deux emplois pour s'en sortir. Selon la presse, 8,7% de la population active cumule aujourd'hui deux emplois contre 4% en 1991. Or, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir plusieurs emplois puisque plus d'une femme sur 10 à deux ou plusieurs emplois alors qu'il y a seulement un homme sur 20 qui a deux emplois ou plus. Selon les personnes qui ont étudié ces questions, aucun autre marché du travail en Europe ne présente une telle différence et une telle discrimination à l'égard des femmes concernant le cumul d'emplois.

M. de Filippo rappelle que le rapport de la pauvreté du Conseil d'Etat indiquait en 2016 que si les employeurs ne menaient pas un sérieux changement de cap en matière de politique salariale c'est l'Etat qui devrait continuer et accroître ses dépenses en matière de politique sociale pour compenser les trop faibles revenus issus du marché du travail. On peut être d'accord ou pas avec cela, mais c'est tous les mécanismes de redistribution qui sont en jeu ici ; le premier mécanisme étant celui des salaires et le deuxième celui de la redistribution via l'impôt et le service public.

Même dans une perspective purement libérale, le rapport du Conseil d'Etat rappelle qu'un homme doit toujours pouvoir vivre de son travail et pouvoir, grâce à son salaire, assurer sa subsistance. Il explique que c'est bel et bien ce qu'ils essaient de faire avec cette initiative. Depuis les dernières votations, il explique qu'il y a un certain nombre d'employeurs qui disposent de nouvelles

ressources et qui ont annoncé qu'ils avaient l'intention de les redistribuer aux salariés. Il explique que les syndicats attendent les employeurs au tournant parce que le changement de cap dont parlait le Conseil d'Etat n'a pas eu lieu.

Pour la partie des salariés qui sont non couverts par les conventions collectives de travail, on peut se poser la question de savoir quelle en est la raison. Parfois, c'est dû à l'absence d'organisation pour négocier une convention mais souvent c'est aussi dû à une absence de volonté. Et puis, même quand il y a des CCT et une volonté des partenaires sociaux, le résultat des négociations dépend d'un rapport de force qui est bien trop souvent en défaveur des salariés, en tout cas en ce qui concerne un certain nombre de catégories et de secteurs d'activités. S'il n'y a pas volonté, à un moment donné il faut donc que le pouvoir législatif l'impose.

En ce qui concerne les effets de l'introduction d'un salaire minimum sur l'économie, le Conseil d'Etat rappelle très justement que l'accroissement des inégalités de revenus finit par nuire à la croissance et par conséquent à l'économie. Cela veut aussi dire que le fait d'augmenter de manière assez substantielle le revenu des salariés va avoir des effets vertueux d'un point de vue économique par le biais de l'amélioration de la consommation. C'est un cercle dont les entreprises bénéficieront donc aussi.

On dit que le salaire minimum nuit à l'emploi mais c'est faux. Il n'y a d'ailleurs aucune étude économique qui a démontré une quelconque corrélation entre l'instauration d'un salaire minimum et une augmentation du chômage. Et puis, dans le canton de Neuchâtel, la catastrophe économique qui avait été annoncée n'a pas encore eu lieu.

Concernant l'effet global sur les salaires, il remarque que certains répètent sans cesse que le salaire minimum tirerait l'ensemble des salaires vers le bas. En réalité, on peut se demander par quel pouvoir magique le salaire minimum ferait cela. Aujourd'hui, en Suisse, on connaît des salaires minimaux dans un certain nombre de branches. L'assertion selon laquelle la fixation d'un plancher tirerait les salaires vers le bas est donc déjà démentie. Si on prend l'exemple de l'hôtellerie et de la restauration, on peut remarquer que le salaire minimum était de 3407 F par mois en 2007 et qu'il est resté de 3407 F en 2016. Et puis, pendant cette même période on observe que le salaire médian effectivement versé dans la branche était de 4127 F en 2006 et de 4258 F en 2016. Le salaire médian a donc augmenté malgré le plancher. D'ailleurs, même le Conseil d'Etat admet cela dans son rapport sur la pauvreté.

Un commissaire PLR remarque que les auditionnés n'ont pas utilisé une seule fois le mot « transfrontalier » alors que l'euro est aujourd'hui à 1,08 F. En ce qui concerne les deux domaines que sont la coiffure et la blanchisserie,

il rappelle qu'en France les prestations dans ces domaines sont bien moins chères avec un SMIC à 1521 euros par mois. Si le prix de la prestation augmente dans ces deux domaines, alors cela conduira à la destruction d'emplois à Genève et potentiellement à de la création d'emplois en zone frontalière avec un SMIC à 1521 euros. Il termine en déclarant qu'il est frappé que les auditionnés n'aient pas mentionné une seule fois la concurrence transfrontalière alors que l'euro est aujourd'hui à 1,08 F.

M. Pelizzari répond qu'il est surpris qu'un représentant du PLR fasse un plaidoyer pour une subvention étatique de certaines branches qui ne seraient pas concurrentielles. La réalité c'est qu'un bon nombre de coiffeuses sont aujourd'hui obligées d'aller à l'aide sociale pour survivre, ce qui n'est rien d'autre qu'une subvention à des bas prix pour être concurrentiel. Syndicalement, il explique qu'il ne pense pas que ce soit par la politique salariale qu'on puisse corriger le tir d'une politique monétaire erronée de la Banque nationale suisse. Il explique qu'avec l'introduction d'un salaire minimum on aurait un cercle vertueux parce qu'il y aurait un effet de redistribution qui pèserait sur l'ensemble des salaires et qui pousserait l'ensemble des salaires vers le haut. Le canton de Neuchâtel ne fournit pas encore les données nécessaires pour faire un bilan mais l'Allemagne oui. Il invite donc les députés à lire les études sur l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne. Étonnamment dans ce pays, le niveau de vie a augmenté et il n'y a pas eu de destruction d'emplois.

Le commissaire PLR demande à combien se chiffre le salaire minimum en Allemagne.

M. Pelizzari répond qu'il est de 8 euros de l'heure. Il précise que le salaire minimum qui est proposé dans l'initiative est lié au salaire médian qui est moins élevé que le salaire minimum allemand. Il termine en déclarant qu'il faut comparer des pommes avec des pommes.

Le commissaire PLR remarque que le salaire minimum est de 8 euros alors que le coût de la vie est pourtant très élevé dans certaines régions allemandes.

Un commissaire Ve remarque que les salaires les plus bas ont très peu augmenté et auraient même diminué en valeur absolue si on les comparait aux salaires d'il y a 30 ans. Il demande aux auditionnés s'ils ont pu observer cela dans les différents secteurs et s'ils ont pu y objectiver.

M. Pelizzari répond que les analyses salariales que l'UNIA a pu faire indiquent qu'il y a eu une augmentation proportionnellement plus importante de certains secteurs des bas salaires à cause des campagnes sur les salaires minimaux que les syndicats ont menées à plusieurs reprises. On a certes perdu le salaire minimal de 4000 F en 2014 mais cela a quand même eu pour effet

qu'un bon nombre de conventions collectives ont augmenté leur salaire à 4000 F. Et puis, avant la campagne sur les 4000 F, il y a eu la campagne sur les 3000 F qui a aussi permis à certains secteurs d'augmenter leur salaire minimum. On voit donc que la négociation salariale sur le marché du travail n'est pas quelque chose d'automatique. C'est le reflet d'un rapport de force. Là où on intervient avec des mesures, on arrive quand même à avoir une influence sur la structure des salaires, ce qui est voulu.

Le commissaire Ve remarque que dans les secteurs conventionnés, il y a eu des augmentations sensibles. Il remarque toutefois qu'une grande partie des salariés, en partie dans les secteurs à bas salaires, sont des secteurs hors conventions collectives. Il demande si on a des éléments objectifs sur l'évolution des bas salaires sur 30 ans.

M. Pelizzari répond qu'il y a aussi eu un effet sur les secteurs non conventionnés.

Un commissaire PDC remarque qu'on vit dans un canton où la vie est chère. Evidemment, il y a l'économie qui doit participer jusqu'à un certain point, mais il y a aussi la société qui doit entrer en jeu et apporter certaines compensations lorsqu'elles sont nécessaires. A propos des compensations justement, il remarque que les bénéficiaires sont, pour la grande majorité, des gens qui n'ont pas de formation et qui sont dans des situations personnelles parfois difficiles. A un moment donné, il y a donc un complément à avoir entre l'économie et la société. Il demande, si l'initiative était acceptée, quel impact elle aurait sur le coût du filet social à Genève.

M. Pelizzari répond que 18% des bénéficiaires de l'Hospice général travaillent. Si on part du principe qu'un salaire de 4000 F devrait permettre à ces personnes de ne pas avoir à aller à l'Hospice général alors on aurait déjà une diminution de 18% des dépenses de l'Hospice général.

M. de Filippo précise qu'ils n'ont pas les moyens de déterminer l'impact avec précision.

Le commissaire PDC demande s'il serait possible d'avoir un ordre de grandeur ou une estimation dans le temps.

M^{me} Stoll répond que cette question relève de la politique sociale et qu'il faudrait donc en discuter avec le DCS.

Le commissaire PDC remarque que cet été il y a eu une polémique sur des briques de thé froid vendues 3,50 F au bord du lac alors qu'elles coûtent 40 centimes à la Migros. A son sens, ce prix ne paraît pas exagéré car les commerçants doivent quand même générer des marges. Il remarque que cette polémique prouve que le Genevois a un peu perdu le sens de la mesure par rapport à ce que coûte Genève pour quelqu'un qui a un commerce, qui a un

compte d'exploitation et qui paie correctement son personnel. La restauration souffre du même phénomène. Et puis dans l'agriculture, 30-50% du prix du produit représente le coût de la main-d'œuvre. Si on veut avancer, il y a un moment donné où cela devient contradictoire si l'effort n'est pas fait. Avec un salaire minimum à 23 F on va peut-être amener un gros coup de frein à l'économie pour les jobs où la main-d'œuvre n'est pas qualifiée.

M. de Filippo répond qu'ils ont prévu une dérogation dans leur initiative pour le secteur de l'agriculture. Il précise qu'ils l'ont inscrite parce qu'elle existe à Neuchâtel et parce que le TF a développé, dans son examen de la validité de la loi neuchâteloise, tout un raisonnement sur l'agriculture. Cette exception a donc été introduite pour des questions juridiques. Maintenant sur le fond, il explique que du point de vue de la justice sociale, un salarié devrait pouvoir vivre de son travail quel que soit le secteur. Après, si un certain nombre de secteurs économiques n'arrivent pas à fonctionner parce qu'on n'arrive pas à offrir des salaires décents, alors c'est peut-être parce qu'ils ne sont pas viables. Il y a un moment donné où il faut prendre en considération le fait que la main-d'œuvre a un coût et ce coût doit permettre aux salariés de vivre.

Présentation par M^{me} Jocelyne Haller du PL 12267 instaurant une loi sur le salaire minimum (Un salaire minimum cantonal pour lutter contre la pauvreté !)

M^{me} Haller rappelle que ce PL a été déposé au mois de février 2018. Outre l'objectif de tenter de remédier à la situation toujours plus précaire dans laquelle se trouve une partie de la population, elle explique qu'un salaire minimum permettrait de lutter contre la pression à la baisse sur les salaires, la diminution des salaires à l'embauche, la sous-enchère salariale et les revenus inférieurs au minimum vital pour un travail à plein temps.

Toute personne travaillant à 100% devrait pouvoir vivre décemment de son salaire. Or, à Genève deux personnes sur dix n'arrivent pas à joindre les deux bouts malgré leur travail. Ce droit élémentaire, pourtant reconnu par l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, n'est ni inscrit dans la loi ni garanti dans les faits. On trouve toutefois une déclaration, malheureusement non contraignante, dans la constitution genevoise qui stipule à son article 149 alinéa 1 lettre a que « l'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille par un travail approprié, exercé dans des conditions équitables ». Cette proposition de salaire minimum de 23 F de l'heure va donc dans ce sens-là. Elle précise que le PL 12267, au contraire de l'IN 173 qui prévoit une modification de la LIRT, propose l'édiction d'une loi particulière.

Elle explique que ce PL 12267 s'inscrit dans la foulée du rejet par le Tribunal fédéral du recours déposé par les employeurs et les organisations économiques à l'entrée en vigueur d'un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel. Les éléments constitutifs de la décision du Tribunal fédéral sont extrêmement intéressants car ils sont riches d'enseignements et ouvrent la voie à la démarche qui est la nôtre à Genève. Le TF a jugé, en substance, que le salaire minimum prévu dans la loi neuchâteloise était conforme au droit fédéral. Il a estimé que cette mesure, telle qu'elle ressort de la loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage, ne violait pas le principe de la liberté économique ni celui de la proportionnalité. Le Tribunal fédéral a également rappelé que s'il était en général interdit à l'Etat de prendre une quelconque mesure susceptible d'empêcher la libre concurrence dans le but d'assurer ou de favoriser certaines branches économiques, les mesures étatiques poursuivant des motifs d'ordre public ou de politique sociale n'étaient pas contraires à la liberté économique. Cette décision du TF ouvre donc la porte à l'instauration d'un salaire minimum au niveau cantonal.

Pour les signataires de ce PL, la lutte contre la pauvreté est l'axe essentiel qui ouvre la porte à une disposition d'utilité publique et en cela le PL répond donc aux impératifs définis par le TF. Il s'agit de lutter contre le phénomène de la pauvreté qui tend à s'étendre et cela en dépit des embellies économiques et malgré l'augmentation de la croissance. C'est un PL qui milite en faveur d'une meilleure répartition des richesses. Il s'agit d'un instrument de lutte non seulement contre la pauvreté et la précarité mais aussi contre les inégalités salariales hommes-femmes et surtout il s'agit d'une arme contre la sous-enchère salariale.

A Genève, l'augmentation des inégalités sociales est importante de même qu'au niveau salarial. Une grande partie de la pauvreté et de la précarité affecte une grande majorité des travailleurs et parmi ces travailleurs pauvres à Genève, une majorité écrasante est constituée de femmes ($\frac{2}{3}$ environ). Beaucoup d'entre elles travaillent comme femmes de ménage, vendeuses ou serveuses, c'est-à-dire dans des emplois qui sont généralement très mal rétribués. Le salaire minimum permettrait donc aussi de marquer un pas vers l'égalité salariale.

Le coût de la vie explose à Genève, les loyers augmentent, les primes d'assurance aussi (plus de 165% d'augmentation en 20 ans) et il y a un nombre croissant de familles qui basculent dans la pauvreté. Il est donc absolument nécessaire de faire quelque chose pour tenter de sortir de cette situation.

Elle explique qu'on aurait pu croire que la formation protégeait contre la précarité et la pauvreté. Or, plus d'un tiers des personnes touchant un bas

salaire en Suisse sont titulaires d'un titre de formation et notamment d'un CFC. C'est un élément qui devrait donc nous alerter.

A ceux qui renvoient généralement au partenariat social, elle rappelle que 48% des travailleurs ne sont pas au bénéfice d'une convention collective et que sur les 52% des travailleurs qui y sont soumis, environ 26% des CCT ne prévoient pas de salaire minimum. Il est par conséquent important de statuer en la matière. Elle indique par exemple que le salaire minimum prévu par la CCT de l'hôtellerie-restauration s'établit à 3417 F de salaire brut mensuel, 13 fois l'an, pour un emploi à 100% pour des postes qui peuvent aller jusqu'à 45 heures par semaine. On voit donc bien qu'on est à peine au-dessus des normes d'aide sociale et de couverture du minimum vital.

Il paraît dès lors indispensable de mettre en place des mesures visant la régulation du marché du travail en s'assurant notamment que les revenus du travail permettent de couvrir les besoins des ménages afin d'éviter un gonflement artificiel et particulièrement injuste de la facture sociale.

Elle précise que le mode de calcul qui a été utilisé pour déterminer le montant de 23 F de l'heure est identique à celui qui a été validé par le TF dans le canton de Neuchâtel. Il a simplement été actualisé et adapté aux normes genevoises. C'est pourquoi on passe d'un salaire de 20,20 F dans le canton de Neuchâtel à 23 F dans le canton de Genève.

Concernant la substitution de l'Etat aux responsabilités des employeurs, elle explique que les signataires du PL estiment que l'Etat et la collectivité n'ont pas à se substituer aux employeurs et qu'il est inopportun qu'une partie des personnes, qui aujourd'hui ne peuvent pas vivre de leur salaire et se trouvent en difficulté, doivent faire appel à l'Etat et solliciter des prestations d'aide sociale, car là n'est pas la fonction de l'Etat.

Elle rappelle quand même que le rapport sur la pauvreté (RD 1155), réalisé à la demande du DEAS en 2016 et dont le Grand Conseil a pris acte en juin 2017, souligne que 18% des personnes à l'aide sociale sont des travailleurs actifs dont les revenus n'atteignent pas le minimum vital de l'aide sociale. Dans la conclusion de ce rapport, les auteurs en appellent à une prise de conscience rapide à ce sujet et appellent à un « *changement de cap* » sans lequel divers indicateurs laissent penser que l'aide sociale va devenir une réponse toujours plus courante à l'augmentation des inégalités et à la précarisation d'une frange grandissante de la population.

Elle lit un passage de ce rapport qui prévoit que « *la pauvreté laborieuse est un phénomène présent à Genève, qui est vraisemblablement appelé à augmenter dans les années à venir. A ce propos, l'accroissement des inégalités salariales démontré par plusieurs indicateurs, s'il devait se poursuivre,*

occasionnerait une augmentation du nombre de personnes se situant en dessous du seuil de risque de pauvreté, et probablement aussi des personnes ayant recours à des prestations sociales d'assistance. Il faut donc conclure qu'en l'absence d'un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

Selon les signataires du PL, en imposant aux entreprises de verser des salaires permettant de vivre dignement, il sera possible de faire baisser la facture sociale de l'Etat. Il ne fait en effet aucun doute que l'introduction d'un salaire minimum permettra de voir les charges de l'Etat, plus particulièrement au travers de l'Hospice général et des PCFam, diminuer en cas d'adoption du salaire minimum à Genève.

Elle explique que la loi prévoit concrètement l'instauration d'un salaire minimum et qu'elle définit la finalité du salaire minimum, car il est important de se situer dans un but de politique sociale et non pas d'inférer dans les politiques économiques. Elle lit à ce propos l'article 2 du PL qui prévoit que « l'institution du salaire minimum a pour but de lutter contre la pauvreté et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine ». Comme déjà évoqué précédemment, le montant du salaire minimum est de 23 F. Elle précise qu'il est adapté chaque année au renchérissement. Par « salaire » il faut entendre le salaire déterminant au sens de l'AVS.

Le PL propose également la désignation d'une commission tripartite laquelle est chargée d'appuyer le Conseil d'Etat dans la mise en œuvre de la présente loi. Elle observe l'application des dispositions relatives au service minimum et elle fait parvenir annuellement un rapport au Conseil d'Etat sur cette mise en œuvre.

Enfin, il y a des dispositions transitoires qui prévoient que « les partenaires sociaux disposent d'un délai d'un an, suite à la promulgation de la loi, pour modifier les conventions collectives de travail existantes de manière à fixer des salaires satisfaisant aux exigences de l'article 4 ». Si le salaire minimum est inférieur à celui fixé à l'article 4, c'est ce dernier, adapté le cas échéant au renchérissement, qui s'applique à la fin du délai prévu. Enfin, sur préavis favorable de la commission tripartite pris à la majorité qualifiée des trois quarts de ses membres, le Conseil d'Etat peut exceptionnellement prolonger cette période transitoire d'une année.

Pour conclure, elle déclare qu'il est évident que l'instauration d'un salaire minimum mettra sous pression un certain nombre d'entreprises. Cela étant, la lutte contre le chômage, la pauvreté et la précarité ne peut s'accommoder

d'emplois mal rémunérés. Si les locaux et les machines ont un coût qui s'inscrit naturellement dans les charges des entreprises, le versement d'un salaire décent ne bénéficie pas d'une même compréhension alors que pourtant la force de travail des salariés est un coût qui doit être rémunéré à son juste prix.

Elle termine en déclarant que, dans d'autres pays, l'instauration d'un salaire minimum n'a pas eu d'effet négatif sur l'emploi. Au contraire, l'amélioration du pouvoir d'achat de dizaines de milliers de salariés stimule la consommation et génère rapidement de nouveaux emplois. Elle bénéficie également aux finances publiques par de nouvelles entrées fiscales et contribue à renflouer les caisses des assurances sociales par une plus juste rémunération des travailleurs.

Un commissaire PLR remarque que ce PL met très clairement en péril le partenariat social. Il rappelle quand même que les conventions collectives, qui pour certaines prévoient un salaire inférieur à 23 F, ont été négociées avec les syndicats qui les ont acceptées. Dans ce sens-là, il considère que la démarche des signataires est un peu spéciale.

Il demande à M^{me} Haller si en instaurant un salaire minimum de 23 F elle ne craint pas qu'il y ait des licenciements, pour la simple et bonne raison que les entreprises vont regarder de plus près leur budget. Il rappelle que c'est quand même ce qui s'est passé à Neuchâtel. Il remarque par ailleurs qu'avec l'instauration d'un salaire minimum, les entreprises risquent d'embaucher plus de travailleurs à temps partiel afin de les payer moins.

Il demande également à M^{me} Haller si elle ne craint pas qu'avec l'instauration d'un salaire minimum, il y ait plus de travailleurs temporaires.

Il demande finalement si elle ne craint pas que certaines entreprises délocalisent certaines tâches qu'elles font effectuer à des employés peu qualifiés et qu'il y ait une délocalisation du travail dans des contrées où les salaires sont plus faibles, par exemple en France.

A la première question sur le partenariat social, M^{me} Haller répond que le fait que la CGAS ait déposé une initiative qui propose une mesure identique à ce PL montre bien qu'une part importante des partenaires sociaux, qui est celle de la représentation syndicale, ne voit pas de danger dans l'instauration d'un salaire minimum et pense au contraire que c'est quelque chose d'absolument indispensable. De ce point de vue là, elle ne pense donc pas que le PL mette le partenariat social en danger. Après, il suffit que les patrons ne soient pas d'accord de payer mieux les employés pour que ça plombe définitivement le partenariat social. Elle rappelle pour le surplus que le partenariat social se construit sur une base de responsabilité sociale et entrepreneuriale et qu'en l'occurrence le fait de faire en sorte que les gens puissent vivre de leur salaire fait partie d'une responsabilité qui incombe aux entreprises. Les entreprises ne

peuvent pas seulement engranger du bénéfice sans prendre en considération le fait que certaines personnes doivent demander des prestations de l'Etat pour subvenir à leurs besoins. Généralement, le PLR est opposé à l'intervention croissante de l'Etat et en l'occurrence il y a une certaine contradiction à ne pas vouloir favoriser le fait que les personnes puissent être indépendantes et vivre de leur salaire sans avoir à bénéficier de prestations de l'Etat.

A la deuxième question, elle répond qu'il y a effectivement des CCT qui prévoient des salaires inférieurs à 4086 F pour une moyenne de 41 heures. Elle explique que c'est d'ailleurs ce qui s'est passé dans l'affaire Gate Gourmet, puisque la convention collective locale avait été dénoncée au profit de la convention nationale de l'hôtellerie-restauration. Cela avait amené à une baisse des salaires de référence, parce que ce qui se négocie à Berne ne tient pas compte du niveau de vie genevois. Tout est donc question de rapport de force et, à un moment donné, si le rapport de force est en défaveur des organisations qui défendent les travailleurs alors l'Etat doit intervenir et fixer un plancher qui permette aux gens de vivre dignement avec leur salaire.

A la 3^e question, elle répond qu'elle n'a pas entendu qu'il y ait eu des suppressions d'emplois dans le canton de Neuchâtel. Elle explique que dans les pays qui ont introduit un salaire minimum il n'y a pas eu de diminutions d'emplois. Bien au contraire, il y a eu une augmentation du nombre d'emplois.

Concernant le risque d'utilisation abusive du temps partiel qui reviendrait à accélérer les cadences et à payer les gens 10% de moins pour leur demander le même résultat dans de plus mauvaises conditions, elle rappelle qu'aujourd'hui dans beaucoup de secteurs on a déjà des niveaux de cadences qui sont extrêmement forts. Elle explique qu'elle voit donc mal comment dans certains secteurs on pourrait encore augmenter ces cadences et les volumes produits sans qu'il apparaisse de manière évidente qu'il s'agit d'une violation du salaire minimum.

Concernant les travailleurs temporaires qui coûtent plus cher et qui impliquent moins de responsabilités pour les employeurs qui s'en débarrassent quand ils n'en ont plus besoin, elle explique qu'elle doute qu'une grande partie du volume de l'activité économique puisse passer demain sous statut d'emplois temporaires parce que ces emplois temporaires coûtent plus cher. Selon elle, il ne serait donc pas dans l'intérêt des entreprises que d'avoir une augmentation des travailleurs temporaires.

A propos de la délocalisation, elle répond que cet argument commence à l'exaspérer, car on l'a déjà beaucoup entendu ces derniers mois dans le cadre de la RFFA. Aujourd'hui, cet argument revient dans la discussion autour de l'instauration d'un salaire minimum, mais c'est seulement une manière

d'intimider les personnes qui seraient prêtes à soutenir l'instauration d'un salaire minimum. Elle explique qu'elle doute qu'on puisse délocaliser la majeure des entreprises genevoises parce que tout d'un coup il y aurait une obligation légale qui fixerait un salaire minimum. Les entreprises auraient peut-être enfin l'intégrité de payer le travail pour ce qu'il vaut et non pas pour faire du bénéfice sur la force de travail des employés.

Le commissaire PLR demande quel est le salaire minimum dans l'agriculture et s'il se situe au-dessous de 23 F de l'heure.

Un commissaire PLR répond qu'il est de 3300 F.

Un commissaire PLR demande à M^{me} Haller si elle a une idée de ce que cela pourrait représenter pour l'agriculture que de devoir passer de 3300 F à 4000 F. A son sens, l'agriculture ne pourra pas assumer ce salaire minimum de 23 F.

M^{me} Haller répond que, si ce PL devait passer, il y aurait effectivement une transition nécessaire à affronter dans le domaine de l'agriculture. Selon elle, cela voudra aussi dire une autre répartition des gains de productivité avec un peu moins pour les entreprises et un peu plus pour les employés.

Un commissaire Ve indique que les Verts partagent le constat du groupe EAG et du Conseil d'Etat selon lequel un homme doit toujours pouvoir vivre de son travail et pouvoir, grâce à son salaire, assurer sa subsistance. Il déclare de surcroît que les Verts seraient assez favorables à la proposition du groupe EAG d'instaurer un salaire minimum.

Il remarque ensuite que l'agriculture n'est pas mentionnée dans le texte même du PL mais que par contre elle est mentionnée dans les exceptions de l'exposé des motifs. Il demande à M^{me} Haller si elle peut donner plus d'explications sur les exceptions qui sont prévues pour l'agriculture.

M^{me} Haller répond que le principe vaut pour tous mais qu'il faut prendre en considération un certain nombre d'éléments, notamment dans le domaine de l'agriculture. Elle explique que le PL est incisif sur ces questions puisqu'il prévoit, dans le cadre des dispositions transitoires, une rallonge d'une année et pas plus. Il faudra donc, le cas échéant, voir comment les choses vont s'agencer.

Le commissaire Ve remarque que ce délai transitoire d'une année n'est pas suffisant pour le domaine de l'agriculture. A son sens, il faudrait être plus clair sur les exceptions mentionnées dans l'exposé des motifs. Pour le reste, il rappelle que dans le domaine de l'agriculture il y a un contrat type qui prévoit un salaire minimum mais aussi d'autres éléments de salaire comme la participation au logement par exemple. Tout cela fait donc que le salaire se situe autour des 4000 F.

Il remarque pour finir que les bas salaires sont ceux qui ont subi la plus faible augmentation depuis 30 ans. Il demande à M^{me} Haller si elle a pu objectiver cela.

M^{me} Haller répond qu'elle n'a pas d'éléments chiffrés pour documenter cela.

Le commissaire Ve propose de demander à l'OCSTAT d'objectiver cet élément-là.

Concernant les dangers auxquels le commissaire PLR a fait référence, il remarque qu'ils sont déjà d'actualité dans de nombreux secteurs. L'utilisation abusive du recours au temps partiel, par exemple, est une solution d'adaptation qui est pratiquée par un grand nombre d'entreprises. Ce n'est donc pas un danger qui menace le PL. Il demande à M^{me} Haller si elle considère que le recours au temps partiel va s'aggraver avec le PL.

M^{me} Haller répond par la négative. Elle explique que ce n'est pas le constat qui a été fait là où le salaire minimum est entré en vigueur parce que, par nature, les entreprises ont le recours de manière massive au travail temporaire avec une volonté de le réduire et non pas de l'augmenter. Donc spéculer sur le fait que cela pourrait être une solution pour pouvoir courber l'obligation du salaire minimum sachant que finalement le travail temporaire coûte plus cher n'est pas un risque patent.

Le commissaire Ve demande dans quels secteurs se trouvent les bas salaires inférieurs à 20 F de l'heure.

M^{me} Haller répond qu'il s'agit principalement des secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la vente de détail et du nettoyage.

Le commissaire Ve demande si ce ne sont pas justement des secteurs où se trouve majoritairement le recours au temps partiel.

M^{me} Haller répond que c'est plus la question des horaires coupés qui est inquiétante que celle du temps partiel. Elle précise toutefois que cette question est moins due au phénomène du salaire minimum qu'à l'évolution et à la mutation de l'organisation du travail. On voit par exemple une extension des horaires d'ouverture des magasins avec une crainte des horaires coupés. C'est donc plus ce type d'organisation qui peut être inquiétante que l'instauration d'un salaire minimum.

Le commissaire Ve termine en déclarant que les Verts sont favorables à la proposition d'instaurer un salaire minimum. Il restera toutefois encore à préciser comment ce PL va impacter le milieu de l'agriculture qui est un secteur à bas salaires qui pourrait être fragilisé dans un contexte très compétitif.

M^{me} Haller rappelle que dans la rémunération du travail de l'agriculture il faut également prendre en considération les prestations en nature de type logement qui font aussi partie du salaire déterminant. Selon elle, il faut toutefois être exigeant sur la qualité de ces prestations qui sont mises à disposition du personnel parce qu'on sait qu'elles sont extrêmement variables d'un employeur à l'autre. Il y a des employeurs qui mettent à disposition des logements extrêmement corrects et dont on ne peut que saluer la qualité mais il y a en a d'autres avec lesquels ce n'est pas du tout le cas.

Un commissaire S demande si dans le cadre des exceptions il faut aussi inclure les stages.

M^{me} Haller acquiesce. Elle explique que l'idée était de préserver ce domaine qui est extrêmement difficile à cerner.

Le commissaire S remarque qu'il serait intéressant de voir, dans les différentes branches, quels seraient les cas de sous-enchère salariale les plus risqués. Il demande également s'il serait possible d'avoir une cartographie des salaires médians par branche. Selon lui, cela permettrait de mieux voir comment se répartissent les salaires dans les différentes branches économiques.

M^{me} Stoll remarque que le fait de connaître les cas de sous-enchère salariale les plus risqués dans les différentes branches ne va pas aider le débat actuel qui porte sur le niveau de salaire minimum. Elle explique que dans la définition de la sous-enchère salariale, ils prennent en considération le salaire impératif qui est en vigueur dans la branche. Typiquement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on a une situation de sous-enchère si on est en dessous du salaire minimum négocié dans la CCT. Savoir si ce salaire est adéquat pour vivre est un autre débat. On pourrait en effet très bien avoir des cas où il n'y aurait pas de sous-enchère salariale mais où les salaires seraient considérés comme trop bas. Les questions de sous-enchère et de niveau de salaire ne sont donc pas corrélées. Et puis, on peut aussi avoir des secteurs où le taux de sous-enchère est problématique mais où le salaire minimum est nettement au-dessus des 23 F proposés dans le PL. Ces questions doivent donc être séparées. Par contre, l'OCSTAT devrait être en mesure de déterminer les salaires médians par secteur.

Le commissaire S remarque qu'il serait aussi intéressant d'avoir des informations sur les écarts types entre les salaires afin de comprendre comment s'effectue la répartition des salaires.

M^{me} Haller remarque qu'il serait également intéressant de savoir, en fonction des différents barèmes des prestations de l'aide sociale, combien de personnes qui ont un salaire de 4000 F ne rentrent pas dans le système et si

cela représente des économies directes pour l'Etat. Elle remarque que le rapport sur la pauvreté du Conseil d'Etat est assez éloquent à ce propos. Une modification des politiques salariales aurait une incidence immédiate sur le coût des prestations sociales au sens large.

Un commissaire PLR remarque qu'il y a un certain paradoxe entre l'exposé des motifs et la réalité. Il lit l'exposé des motifs qui prévoit que « la Suisse est, selon l'OCDE, le seul pays du G20 à ne disposer ni d'un salaire minimum, ni d'une couverture conventionnelle supérieure à 60% ». Il considère, pour sa part, qu'il faut être fier de cela car c'est ce qui fait qu'on a un taux de chômage très bas, une économie dynamique et un partenariat social. Il remarque que d'un côté les signataires du PL posent ce constat alors qu'en même temps ce constat fait que l'économie genevoise est une des économies les plus performantes du monde.

Concernant les secteurs conventionnés, comme la branche de la construction par exemple, il explique que ce sont les secteurs où il y a le moins d'écart. Il considère que ce ne serait donc pas rendre service que d'instaurer un salaire minimum. Dans la construction par exemple, où le salaire minimum est de 29,80 F, il explique que le danger est qu'on précarise les nouveaux emplois et les jeunes. Le risque qu'il y a pour les secteurs conventionnés, si on prévoit un salaire minimum pour tout le monde, c'est qu'on laisse tomber les conventions collectives et qu'on se fie au système minimum. A son sens, ce ne serait pas rendre service à la jeune génération que d'instaurer un salaire minimum pour les secteurs conventionnés.

Concernant l'évolution des métiers, il explique qu'en France et en Europe il y a énormément d'emplois qui ont été délocalisés mais qui reviennent parce que les domaines se sont mécanisés et robotisés. Le danger c'est que plus il y aura de pression normative sur les salaires, plus le coût de production va être réfléchi et plus on va aller sur une mécanisation. A un moment donné on va favoriser et privilégier tout ce qui peut être numérique ou robotisé.

M^{me} Haller rappelle quand même, à propos du taux de chômage à Genève, que les personnes qui sont en arrêt maladie ou qui sont en fin de droit ne sont plus considérées dans le taux de chômage. Il est donc facile d'avoir un taux qui est plus bas à Genève qu'ailleurs. Elle rappelle pour le surplus que le taux de chômage a singulièrement baissé ces dernières années parce qu'on a aussi changé les modalités de calcul.

Concernant la question de l'économie fleurissante, elle remarque que s'il y a une embellie et que certains secteurs progressent, pour une grande partie de la population c'est l'inverse qui se produit. Elle rappelle en effet que le salaire médian diminue en fonction des secteurs. On voit, et cela est attesté par les

chiffres présentés, une augmentation de la pauvreté et de la précarité. Elle rappelle, à ce propos, que le nombre de personnes qui sont à l'aide sociale au sens strict du terme a doublé en 8 ans, ce qui montre bien qu'il y a une augmentation de la pauvreté et de la précarité qui est particulièrement alarmante. De ce point de vue là, il y a une mauvaise répartition des richesses et la croissance ne bénéficie pas à l'entier de la population, ou en tout cas pas à une grande partie.

A propos des différences entre les employés et les cadres, elle répond qu'elles existent effectivement. L'idée serait donc de remonter le salaire des employés afin de réduire les écarts. Pour les signataires du PL, l'important est d'avoir un salaire minimum. Elle précise que cela ne veut pas dire qu'il ne sera pas possible d'aller au-delà du minimum. Elle rappelle pour le surplus que le risque de pression à la baisse est un argument qui ne se vérifie pas dans les pays qui ont déjà fait le pas du salaire minimum. Aujourd'hui, tout repose sur les rapports de force qui s'établissent dans le partenariat social.

Concernant la mécanisation comme alternative à un salaire minimum, elle rappelle que la mécanisation n'a pas attendu le salaire minimum pour commencer à faire des ravages. Si à un moment donné cette mécanisation devient problématique alors il faudra qu'on empoigne le problème là où il se pose, mais aujourd'hui on n'a pas eu besoin d'attendre l'instauration du salaire minimum pour que la mécanisation vienne supprimer des postes de travail.

Un commissaire PLR remarque qu'à Genève les salaires sont nettement plus élevés qu'ailleurs. Lorsque l'euro bouge, ne serait-ce que de 5%, les gens partent vers l'extérieur. Il demande donc si en mettant un salaire minimum, les signataires du PL envisagent de mettre en place des règles de consommation. A son sens, à partir du moment où on a une condition-cadre et un salaire minimum il faut qu'il y ait une consommation en face pour que l'activité puisse perdurer. Il faut donc que le citoyen ou le consommateur soit cohérent par rapport à cela. Si le citoyen n'est pas cohérent, le risque c'est qu'on détruise un certain nombre d'emplois, emplois qui sont actuellement pourvus par du personnel à faible qualification mais du personnel qui arrive tout de même à tirer un certain revenu de son travail.

Il demande ensuite comment, lorsqu'on aura produit des biens sous cette nouvelle norme, se comportera l'Etat quand on connaît la problématique des marchés publics. Il rappelle que l'Etat doit faire des appels d'offres avec, en règle générale, un critère de prix qui est prépondérant dans le choix et la sélection des produits.

M^{me} Haller répond, à la première question, qu'il va effectivement falloir modifier les comportements. Contrairement à ce que d'aucuns affirmaient en

ce qui concerne l'extension des horaires d'ouverture, elle explique qu'elle est convaincue que ce ne sont pas les horaires qui font que les gens vont acheter de l'autre côté de la frontière mais bien l'avantage économique que représentent certains produits. A partir du moment où les conditions de vie seront améliorées alors ils auront tendance à consommer localement. Elle précise qu'il faudra quand même assortir le salaire minimum d'une politique de promotion et de valorisation des produits pour qu'on ne se retrouve pas à imposer des règles plus strictes aux producteurs locaux.

Elle répond ensuite à la 2^e question que les gens, qui sont obligés d'aller faire leurs courses de l'autre côté de la frontière parce qu'ils ont un bas salaire, auront effectivement besoin de plus de temps pour redresser les effets des politiques mises en place jusqu'à maintenant. Elle explique que cette loi sur les AIMP a montré ses faiblesses et qu'il faudra s'en doute la revoir afin qu'elle soit cohérente par rapport aux exigences qui sont posées à d'autres égards. On ne peut pas promouvoir un salaire minimum d'un côté et dire aux employeurs qu'ils doivent se débrouiller. Il devrait y avoir des mesures d'accompagnement de ce point de vue là, ne serait-ce que par souci de cohérence.

Un commissaire PLR remarque que M^{me} Haller a dit que tout reposait sur des rapports de force alors qu'en réalité les choses reposent aussi sur le cours de l'euro qui est actuellement à 1,08 F. Il explique qu'on est dans une situation complètement différente que dans la RFFA puisque dans la RFFA il s'agissait de délocalisation d'emplois à très haute valeur ajoutée alors qu'ici on a un risque de destruction de postes de travail à très basse valeur ajoutée. Il considère, pour sa part, que M^{me} Haller a complètement négligé le rapport transfrontalier. Il donne deux exemples qui sont en dessous du salaire horaire qui est proposé et qui sont bien meilleur marché en France : les domaines de la coiffure et de la blanchisserie. Ce sont typiquement des domaines où on va détruire de l'emploi si on instaure un salaire minimum à 23 F. Des personnes qui touchent un salaire de 3300 F à Genève en habitant en France vont voir leurs emplois détruits à Genève et vont être réengagées en France à 1250 euros. La destruction des emplois à Genève paraît inévitable. Il explique qu'il est étonné que M^{me} Haller ne voie pas cette réalité avec un taux de change qui se situe à 1,08 F.

M^{me} Haller répond que la majeure partie de la population ne va pas de l'autre côté de la frontière pour se faire couper les cheveux. Elle considère, pour sa part, que l'amélioration des conditions de vie permettra aux gens de consommer autrement. Aujourd'hui, on a une consommation qui est contrainte par les conditions économiques des personnes.

Un commissaire PDC demande à M^{me} Haller comment elle voit l'agenda politique. Il demande si on est parti pour voter aussi bien sur le PL que sur l'IN 173.

M^{me} Haller acquiesce. Elle explique que ces deux projets sont très proches politiquement l'un de l'autre. Elle insiste sur le fait que les signataires ne souhaitent pas que le PL mette en péril l'initiative.

Un commissaire S remarque que dans le domaine de la coiffure, il y a une concurrence très déloyale depuis l'arrivée des barber shop qui proposent des coupes de cheveux à 25 F. Avec l'arrivée d'un salaire minimum, on pourrait rétablir une équité entre les différents commerçants et éviter cette concurrence déloyale au sein d'une même profession.

Audition de M. Giovanni Ferro Luzzi, directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg) et professeur à l'Université de Genève et à la Haute école de gestion

(Annexe 2 : Eléments de réflexion)

M. Ferro Luzzi propose de faire un tour d'horizon sur ce que dit la théorie économique par rapport à l'instauration d'un salaire minimum, sur ce que disent les études empiriques par rapport aux hypothèses de modèles théoriques et ensuite de discuter de quelques chiffres.

En ce qui concerne la théorie, il explique que tout dépend des hypothèses et que rien n'est blanc ou noir.

Il explique que, si le marché fonctionne de manière (très) concurrentielle, c'est-à-dire avec un très grand nombre de participants tant du côté de l'offre que de la demande, avec une information parfaite et sans coûts ou obstacle à la mobilité, le salaire d'équilibre qui prévaudra sera tel qu'on n'y observera aucun chômage, car seules les personnes souhaitant travailler pour un salaire inférieur ou égal à ce salaire d'équilibre participeront au marché du travail. C'est une situation où aucun participant ne peut décider du salaire (absence de pouvoir de marché). Dans ce cas, l'impact d'un salaire minimum est sans ambiguïté : la rémunération augmente pour ceux qui ont un emploi, mais l'emploi total diminue, par le simple mécanisme de renchérissement de la main-d'œuvre. Par ailleurs, davantage de personnes souhaitent travailler puisque le travail devient plus attractif. Le nombre d'emplois diminuant et le nombre de travailleurs cherchant un emploi augmentant, le résultat ne peut être que celui du chômage.

Si le marché fonctionne de manière non concurrentielle, autrement dit lorsque le nombre d'employeurs est restreint, que l'information est

asymétrique, qu'il y a des coûts à la mobilité, ou tout autre motif qui confère un « pouvoir de marché » à l'employeur, il explique que l'équilibre qui prévaut sur le marché du travail est inefficace : l'emploi est faible et la rémunération est basse. En effet, les employeurs parviennent à payer des salaires plus bas en restreignant le nombre d'employés qu'ils recrutent. C'est une situation analogue à celles d'entreprises ayant un pouvoir de marché auprès de leurs clients, pour lesquels le prix devient plus élevé qu'en situation de concurrence. Dans ce cas, l'impact d'un salaire minimum est très différent : il peut augmenter la rémunération des travailleurs tout en stimulant l'emploi. Il précise que le cas d'un employeur unique dans une région est plutôt rare et n'est pas vraiment pertinent. Le pouvoir de marché résulte davantage de l'absence d'alternatives pour les travailleurs, et surtout travailleuses, dans le marché du travail (coûts de mobilité, liés aux enfants, emploi du conjoint, etc.).

En résumé, la théorie dit deux choses : si le marché du travail est très concurrentiel alors dans ce cas le salaire minimum implique une destruction des emplois ; si le marché n'est en revanche pas très concurrentiel alors le salaire minimum accroît les emplois. La réponse à la question de savoir quel est l'impact de l'instauration d'un salaire minimum sur l'emploi est donc plutôt empirique. Si la théorie ne nous aide pas, il faut savoir si le marché du travail est concurrentiel/non concurrentiel ou si de manière indirecte, lorsqu'on a un salaire minimum on a une destruction des emplois ou si au contraire on ne crée pas de chômage.

Il précise que la littérature sur les salaires minimaux a débuté dans les années 1930 et qu'elle est très importante. Il faut par ailleurs savoir que le salaire minimum existe depuis assez longtemps dans les pays anglo-saxons.

Il explique que l'orthodoxie empirique a été pendant très longtemps de confirmer l'hypothèse concurrentielle. Jusqu'au milieu des années 1990, toutes les études tendaient en effet à démontrer que l'introduction du salaire minimum ou une augmentation du salaire minimum se faisait au détriment de l'emploi. Après on est allé plus dans le détail et on s'est demandé quels employés subissaient le contrecoup du salaire minimum.

En 1994, deux économistes réputés ont comparé deux Etats voisins (le New Jersey et la Pennsylvanie) avec deux marchés du travail très semblables et les mêmes conditions macroéconomiques. Un des deux Etats a augmenté son salaire minimum et l'autre pas. Les économistes ont fait des statistiques sur les emplois dans les entreprises de fast food et ont constaté que l'emploi n'avait pas diminué dans l'Etat ayant instauré un salaire minimum et qu'au contraire il y avait même eu une légère augmentation.

Par la suite, beaucoup d'études ont essayé de répliquer. Certaines ont repris d'autres données de restaurants de l'industrie du fast food et ont trouvé des résultats qui ne semblaient pas aller dans le même sens que l'étude menée aux Etats-Unis. Finalement, d'autres études ont confirmé les résultats de non-destruction de l'emploi et ainsi de suite.

Il explique qu'il y a également eu tout un pan de la littérature qui s'est intéressé au cas européen et que beaucoup d'études ont confirmé que l'emploi ne souffrait pas de l'introduction ou de l'augmentation d'un salaire minimum. Cela a par exemple été démontré en Angleterre et en France. En France, des économistes ont aussi dit que l'instauration d'un salaire minimum avait un effet sur l'emploi, mais que la question dépendait du niveau du salaire minimum. Si le taux de salaire minimum est élevé, alors on détruit des emplois.

Pour résumer un peu, tant la théorie que les études empiriques apportent des résultats qui vont un peu dans tous les sens. On n'a pas de consensus qui détermine dans quel sens le salaire minimum impacte l'emploi. D'ailleurs, les économistes actuels se crêpent un peu le chignon sur cette question. Et puis, il y a aussi des biais idéologiques puisque l'économie est une science mais qui peut être influencée par différentes opinions.

Il indique ensuite, en ce qui concerne les chiffres pertinents pour l'IN 173, que le salaire médian d'un emploi à plein temps était de 6502 F bruts par mois pour l'ensemble de l'économie suisse en 2016. Et puis, en 2016, dans l'ensemble de l'économie du canton de Genève, le salaire mensuel brut médian était de 7278 F pour 40 heures de travail par semaine. Cet élément est important puisque dans la perspective d'un salaire minimum, il faut tenir compte du fait que les salaires sont plus élevés à Genève que dans le reste de la Suisse pour différentes raisons (secteurs mieux rémunérés, qualifications plus élevées, coût de la vie plus important, notamment le logement).

Il explique que les salaires mensuels bruts diffèrent aussi en fonction des secteurs économiques (cf. graphique, annexe 2, p. 3). Cet argument est d'ailleurs souvent utilisé pour combattre l'idée d'un salaire minimum unique. On dit que les rémunérations ne sont pas les mêmes à travers les différents secteurs et que si on met un salaire minimum partout alors les secteurs ne seront pas impactés de la même manière.

Il rappelle que l'idée d'un salaire minimum est de combattre les inégalités salariales et de mettre fin à la précarité, parce que l'on considère que le salaire qui prévaut pour certaines professions moins bien rémunérées est trop bas pour vivre décemment.

En ce qui concerne les inégalités salariales, il explique qu'on peut observer des différences entre Genève et la Suisse. En Suisse, 10% des salariés les moins

bien rémunérés touchent moins de 4313 F par mois alors que 10% des mieux payés gagnent plus de 11 406 F. Il précise que les salaires les plus bas, pour la Suisse dans son ensemble, s'observent dans l'industrie textile et l'habillement (5208 F), le commerce de détail (4798 F), l'hébergement et la restauration (4337 F) et les services personnels (4076 F). Pour Genève, il n'y a pas de différence en ce qui concerne l'aspect sectoriel, mais par contre on a un salaire médian qui est de 3810 F et de 4258 F dans le domaine de l'hébergement et de la restauration.

En Suisse, l'écart global entre les salaires les plus élevés et ceux les plus bas, est de 2,6. Cela signifie que les personnes les mieux payées touchent 2,6 fois plus que les personnes les moins bien payées. A Genève, les derniers chiffres publiés par l'OCSTAT indiquent un rapport plus élevé d'environ 3,66 en 2012 et une certaine croissance des inégalités depuis 2000 où le ratio était de 3,08. Le seul problème pour Genève c'est que les salaires sur lesquels on a des études sur les inégalités salariales s'arrêtent à 2012. C'est la seule information qui permet d'avoir une idée sur ce qui se passe sur le marché du travail.

En ce qui concerne la définition d'un bas salaire, il explique que, par convention, un emploi est considéré à bas salaire lorsque la rémunération recalculée sur la base d'un équivalent plein temps de 40 heures par semaine est inférieure à $\frac{2}{3}$ du salaire brut médian standardisé, c'est-à-dire à moins de 4335 F bruts par mois pour l'année 2016. Cela signifie qu'on regarde combien de personnes touchent moins que 60% du salaire médian. Pour la Suisse, il explique qu'on a dénombré, en 2016, près de 329 000 postes à bas salaires, soit un niveau de rémunération inférieur à 4335 F par mois pour un emploi à temps plein. A Genève par contre, le montant est de 4700 F environ. La proportion de bas salaires à Genève est plus élevée (puisqu'elle était à environ 18% en 2012) alors que pour la Suisse le pourcentage de bas salaires est de 10%. Après, il rappelle qu'il y a aussi des différences entre les proportions de bas salaires en fonction des secteurs.

Pour mesurer si un salaire minimum est élevé, il explique qu'on le compare au salaire moyen, en prenant le ratio entre le minimum et la valeur centrale (indice de Kaitz). Pour la France par exemple, le salaire minimum de 10 euros correspond à 62% environ du salaire médian. Pour Genève, un salaire minimum de 23 F correspond à environ 55% du salaire médian. Le salaire minimum genevois se situe donc un peu plus haut que la moyenne de l'OCDE qui est de 53,3%.

Il termine en rappelant que les économistes en général sont plutôt sceptiques en ce qui concerne les interventions sur les quantités et les prix sur les marchés. Selon les économistes, on peut laisser faire le marché et intervenir

d'une autre manière. Par exemple, on pourrait simplement donner de l'argent aux personnes qui en ont besoin, c'est ce qu'on appelle la redistribution. Après, il y a des méthodes qui sont plus ou moins efficaces. Instaurer un revenu minimum par exemple n'est pas très efficace parce que si gagne plus en travaillant on nous réduit ce qu'on nous donne. C'est ce qu'on appelle des trappes à la pauvreté. Il y a aussi des systèmes, en Angleterre et aux USA, où si les gens travaillent et gagnent peu on leur donne plus d'argent. Cela signifie que le salaire horaire qu'ils touchent est plus élevé. S'ils travaillent plus, ils touchent plus. C'est une mesure qui peut avoir des effets sur le travail mais qui est aussi considérée comme plus efficace pour accroître l'emploi.

Le salaire minimum a quant à lui un avantage puisque pour l'Etat cela ne coûte rien. Il s'agit en effet d'une redistribution entre les entreprises et les travailleurs. Quand on parle des entreprises, il rappelle qu'il ne faut pas oublier que les coûts des entreprises se répercutent partiellement sur les consommateurs. Quand on a une augmentation des coûts (comme une augmentation des salaires par exemple), les entreprises les répercutent en partie sur les consommateurs. Au final, ce ne sont donc pas que les entreprises qui paient le salaire minimum, mais ce sont aussi les consommateurs.

Il termine en déclarant qu'il étend souvent l'argument de mise à plat des salaires qui consiste à dire que si on instaure un salaire minimum, il y a un risque que tous les employés se retrouvent avec ce salaire minimum. Il explique que cet argument n'est pas vérifié au niveau des études économiques et qu'on trouve même l'inverse, c'est-à-dire qu'il y a des effets de débordement du salaire minimum sur les autres salaires. Si une personne touche 18 F et une autre 23 F, alors l'instauration du salaire minimum a pour effet que les deux employés seront payés 23 F. En réalité, l'employeur va rémunérer un peu plus l'employeur qui gagnait 23 F afin de maintenir une hiérarchie des rémunérations dans l'entreprise.

Un commissaire PLR remarque que M. Ferro Luzzi n'a pas évoqué le côté transfrontalier et la situation particulière de Genève par rapport à la France avec un taux de l'euro à 1,08 F. Dans le domaine de la coiffure et de la blanchisserie, l'instauration d'un salaire minimum aurait pour conséquence que les revenus des coiffeurs et des blanchisseurs ainsi que les prix des services seraient augmentés. Le risque est donc que les consommateurs aillent en France pour se faire couper les cheveux ou pour faire nettoyer leur linge. Dans cette prise en considération transfrontalière, il demande à M. Ferro Luzzi si on ne risque pas d'aboutir à une destruction des emplois.

M. Ferro Luzzi répond que cela dépend du tourisme d'achat. On a toujours un certain tourisme d'achat, donc on ne peut pas exclure que si les rémunérations augmentent et que, si les prix intègrent une partie de cette

hausse de coût, on ait encore plus de tourisme d'achat. Mais après, le fait qu'il y ait du tourisme d'achat va aussi faire augmenter les prix localement à la frontière. On a cet effet de débordement qui se produit sur les marchés. Il rappelle que tout débordement correspond à une augmentation de la demande qui se transforme par une répercussion sur les prix. Au final, il y a donc des effets indirects qui font que les choses s'équilibrent. Il termine en déclarant que ce qui compte pour les consommateurs c'est la différence relative. C'est cela qui stabilise un flux de consommateurs.

Un commissaire PLR remarque que la situation entre Genève et la France voisine n'est pas comparable à l'exemple américain, puisque Genève et la France ne sont pas dans une situation économiquement identique.

M. Ferro Luzzi acquiesce. Il explique que le but de cette étude était de pouvoir isoler l'effet du salaire minimum. Le problème de toutes les études c'est qu'il y a beaucoup de choses qui bougent en même temps en fonction de la conjoncture. D'ailleurs, il faut prendre avec des pincettes l'argument qui consiste à dire que dans le Jura ils ont introduit un salaire minimum et qu'il n'y a pas eu de baisse d'emplois. Il faut faire attention à ce type d'argument parce que c'est aussi une situation conjoncturelle qui est particulièrement favorable. On ne peut donc pas dire que l'effet du salaire minimum est nul parce que dans le canton de Jura il n'y a pas eu de chômage. La simple comparaison ne permet pas d'aller au bout de cet argument, car on ne peut pas isoler l'effet du salaire minimum. Il explique que c'est pour cette raison qu'on utilise cette étude américaine qui permet de comprendre l'effet pur et dur du salaire minimum sur le marché du travail.

En ce qui concerne le canton de Genève, il explique qu'il y aura un différentiel entre les rémunérations genevoises et les rémunérations françaises. Le différentiel sera plus important, il va augmenter et on remarquera une volonté grandissante de participer au marché du travail genevois. On aura plus de personnes qui voudront venir travailler à Genève. On va attirer des personnes et les entreprises pourront aller chercher des travailleurs plus loin parce que la rémunération sera plus attrayante. Au niveau des entreprises genevoises, la question de savoir si l'instauration d'un salaire minimum va créer du chômage est une question empirique. On ne peut donc pas simplement dire que les emplois vont diminuer.

Un commissaire Ve demande si les barres verticales des graphiques 1 et 2 (cf. annexe 2, pp. 3 et 4) représentent les salaires médians.

M. Ferro Luzzi acquiesce.

Le commissaire Ve remarque que le salaire mensuel brut est plutôt moyen en Suisse.

M. Ferro Luzzi répond qu'il s'agit d'une médiane, c'est-à-dire que 50% des travailleurs gagnent moins et que 50% des travailleurs gagnent plus. Il explique que la médiane est une valeur plus appropriée en ce qui concerne les revenus parce que la moyenne est influencée par les quelques personnes qui ont un très haut salaire. Le salaire moyen est toujours plus élevé que le salaire médian. C'est la raison pour laquelle les statisticiens préfèrent les salaires médians.

Le commissaire Ve remarque qu'il ressort des graphiques 1 et 2 (cf. annexe 2, pp. 3 et 4) que les salaires médians sont plus élevés en Suisse qu'à Genève dans les secteurs à bas salaires. Il remarque par exemple qu'on a très peu de salaires inférieurs à 4000 F en Suisse alors qu'on en a beaucoup à Genève. Et puis, il ressort de l'analyse de l'écart global entre les salaires plus élevés (9^e décile) et ceux les plus bas (1^{er} décile) qu'il se situe aux alentours de 2,6 en Suisse et de 3,08 à Genève. On peut déduire de cela qu'il y a des salaires plus bas à Genève qu'en Suisse dans certains secteurs.

M. Ferro Luzzi répond qu'on ne peut pas dire cela. Il explique que les inégalités ont beaucoup augmenté parce que les salaires les plus élevés ont beaucoup augmenté et que les bas salaires n'ont pas suivi.

Le commissaire Ve remarque que, depuis 30 ans, les salaires les plus bas ont moins augmenté que les salaires les plus hauts.

M. Ferro Luzzi répond que, pour Genève, on a des chiffres jusqu'à 2012 et qu'on ne peut donc pas dire quelle est l'évolution exacte. Il est toutefois effectivement possible que les bas salaires aient moins évolué que les hauts salaires.

Le commissaire Ve demande s'il serait possible de connaître le nombre d'emplois dont le salaire est inférieur à 4000 F parmi tous les emplois à Genève.

M. Ferro Luzzi répond qu'il y a 10% des travailleurs qui reçoivent un bas salaire.

Le commissaire Ve demande quelle proportion de gens seraient touchés par cette augmentation favorable du salaire. Il demande si cette instauration représenterait une déstabilisation du marché de l'emploi à Genève. Si on imagine que la mesure toucherait 14 000 personnes, il demande quel impact il pourrait y avoir d'augmenter le salaire de ces personnes à 4000 F.

M. Ferro Luzzi répond que tout dépend de savoir si les employeurs peuvent supporter la hausse de salaire ou pas.

Le commissaire Ve demande si le salaire minimum pourrait détruire des emplois.

M. Ferro Luzzi répond que le salaire c'est le prix. La question qui se pose est celle de savoir combien d'entreprises renonceraient à engager ces travailleurs parce qu'on augmenterait le prix. La réponse dépend de savoir si le secteur est fragilisé ou pas. Il y a des secteurs où le fait d'avoir une toute petite hausse de coûts peut avoir des répercussions énormes. Tout dépend donc de la sensibilité du secteur par rapport à la hausse du coût du travail.

Un commissaire UDC demande, en ce qui concerne l'ouverture du marché de l'emploi, quels seront les effets d'une augmentation importante de l'offre. Il demande ensuite si, d'une manière générale, dans 10 ans, il y aura toujours entre Genève et la France voisine une différence salariale dans certains secteurs, en sachant qu'à la fin de l'année on pourra rejoindre le centre d'Annemasse à Genève en 7 minutes grâce au CEVA.

M. Ferro Luzzi répond qu'il n'est pas devin et qu'il ne peut pas dire exactement ce qu'il va se passer. Par contre, il faut savoir que si on facilite les transports, on réduit les coûts de la mobilité du travail. Cela signifie que les travailleurs qui sont de l'autre côté de la frontière pourront plus facilement venir travailler à Genève. Après, il ne faut pas oublier qu'il y a des gens qui viennent travailler à Genève depuis Annecy et qui passent 1 heure dans les bouchons tous les jours. Le fait d'avoir le CEVA va rendre les choses plus commodes, mais cela ne va pas empêcher les gens qui viennent de plus loin de trouver un job à Genève. De ce point de vue-là, il explique qu'il voit mal comment l'attractivité de Genève pourrait diminuer.

Le salaire minimum ne va, quant à lui, que renforcer cette attractivité. Il faut toutefois aussi savoir que le salaire minimum permet aux employeurs de jouer à jeu égal sur le canton. Comme dans le canton les entreprises doivent respecter le salaire minimum, elles jouent dans « la même league » en termes de coûts, ce qui peut avoir un effet bénéfique pour elles. Quand les entreprises savent que tous les employeurs doivent payer une rémunération qui est la même et qu'il n'y en a pas certains qui paient des rémunérations en dessous des usages, cela crée un avantage concurrentiel. De ce point de vue là, le fait d'avoir une rémunération qui est la même pour tous signifie que les conditions de jeu sur le marché concurrentiel sont aussi plus équilibrées.

Il termine en déclarant que le marché du travail va continuer à rester très attractif à Genève.

Un commissaire PLR demande à M. Ferro Luzzi si on est capable de lister les secteurs qui vont être impactés par l'introduction d'un salaire minimum. Il demande dans quels secteurs d'activités travaillent ces 20 000 personnes qui reçoivent des salaires inférieurs à 4000 F.

M. Ferro Luzzi répond que ce sont surtout des personnes peu qualifiées et qui ont peu d'expérience qui vont être impactées en premier ou qui au contraire pourraient ne pas trouver d'emplois si cela coûte trop cher pour les employeurs.

Un commissaire PLR remarque que, si un salaire minimum devait entrer en force, il y aurait une réduction des charges de redistribution de l'Etat et donc on se retrouverait avec une logique de baisse d'impôts.

M. Ferro Luzzi répond qu'on pourrait imaginer cet effet-là, mais que c'est très difficile à estimer.

Un commissaire Ve demande si, parmi les choix qu'auront les entreprises genevoises, le choix d'augmenter les bas salaires serait une alternative.

M. Ferro Luzzi demande quel serait l'avantage pour les entreprises.

Le commissaire Ve répond que, puisqu'elles seraient moins imposées, une partie du chiffre d'affaires pourrait être dévolu à augmenter les bas salaires.

M. Ferro Luzzi répond que c'est un calcul un peu compliqué à faire. C'est un peu comme si on demandait à quelqu'un s'il serait prêt à accepter un revenu plus petit parce qu'il paie moins d'impôts.

Le commissaire Ve demande si, dans les alternatives de dépenses, les entreprises choisiront d'augmenter les salaires les plus bas.

M. Ferro Luzzi répond que cela ne fait pas partie du modèle économique des entreprises de spontanément offrir des salaires plus élevés. Cela peut se produire, mais il faut que cela se fasse de manière concertée avec les syndicats, puisqu'en général c'est de cette manière-là que se fixent les usages.

Un commissaire PLR remarque que les métiers dont on parle ici sont des entreprises de service à la personne. Il rappelle que ces entreprises ne sont pas celles qui font des bénéfices. Ces entreprises ne vont pas faire plus de bénéfices et n'auront donc aucune marge de manœuvre pour augmenter les salaires.

M. Ferro Luzzi répond que tout dépend du statut des entreprises.

Audition de M^{me} Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente de l'UAPG et M. Nicolas Rufener, secrétaire général de l'UAPG

(Annexe 3 – Position de l'UAPG / Union des associations patronales genevoises)

M^{me} Ruegsegger remarque que l'IN 173 et le PL 12267 ont des buts similaires, à savoir l'instauration d'un salaire minimum de 23 F de l'heure à Genève. Elle rappelle, en préambule, qu'une telle proposition avait déjà été formulée au niveau genevois en novembre 2011, puis au niveau fédéral en mai 2014, et que dans les deux cas elle avait été balayée par le peuple. Elle

précise que l'UAPG s'y était aussi opposée. Pour l'UAPG, la nouvelle mouture de l'IN 173 et du PL 12267 n'est pas davantage acceptable. L'UAPG ne croit en effet pas aux vertus supposées d'une telle obligation.

Elle remarque que l'IN 173 et le PL 12267 mettent d'abord en exergue la question de la pauvreté à laquelle les partisans d'un salaire minimum se réfèrent. Pour l'UAPG, la pauvreté est une réelle problématique qui doit être étudiée, mais l'instauration d'un salaire minimum ne constitue pas une réponse adaptée à cette question puisque, comme nous le savons tous, différents facteurs entrent en ligne de compte en ce qui concerne le risque de pauvreté, par exemple la situation familiale, la formation et l'intégration socioprofessionnelle. Du reste, elle explique qu'une analyse, faite par l'OCSTAT sur le revenu et la fortune des ménages genevois, indique précisément que la principale cause de risque de pauvreté est le fait d'être inactif. C'est donc plutôt l'inactivité que l'activité qui est un facteur de pauvreté.

Lorsque les auteurs de la proposition indiquent que l'Etat n'a pas à se substituer à des carences des entreprises au niveau du salaire en devant payer des suppléments pour vivre, l'UAPG s'interroge sur le sort que ceux-ci destinent aux prestations sociales, une fois un salaire minimum introduit. Elle se demande si cela signifie que, s'il y avait un salaire minimum suffisant, les auteurs seraient prêts à renoncer aux différentes subventions.

Elle rappelle par ailleurs qu'une entreprise verse un salaire donné pour une prestation donnée et non pas en fonction de la situation de l'employé. Verser un salaire en fonction du risque de pauvreté de la personne reviendrait à dire qu'une entreprise pourrait payer moins cher une personne célibataire sans enfant qu'une personne mariée avec des enfants. Elle explique que ce n'est pas une solution que l'UAPG soutient car les entreprises n'ont pas à jouer un facteur de correction sociale à travers le salaire.

Elle rappelle aussi que ce sont les entreprises qui permettent à l'Etat de fonctionner à travers les impôts qu'elles paient et à travers les impôts de leurs employés. Imposer à certains secteurs économiques des salaires qui seraient trop élevés par rapport à ce qu'ils peuvent dégager reviendrait tout simplement à condamner certaines activités et certains emplois qui leur sont liés. Et puis, un salaire minimum pourrait même, dans certains cas, engendrer des pertes d'emplois, et donc de l'exclusion du marché du travail, et faire augmenter la précarité sociale de certains travailleurs.

M. Rufener remarque que l'initiative et le PL relèvent à tort une couverture conventionnelle insuffisante. Il rappelle qu'une part très importante des travailleurs et des entreprises sont sous le régime d'une CCT. Il rappelle en

outre que le but des CCT est de fixer des minimums et que ces minimums visent à poser des garde-fous pour protéger un certain nombre de travailleurs en lien avec une situation économique qui est celle connue par le secteur. Il rappelle aussi que l'essentiel de ces CCT concerne des professions dans lesquelles les salaires sont plus bas. Jusqu'à preuve du contraire, il n'y a en effet pas de CCT pour les hauts revenus. Il précise que les CCT couvrent 50% des travailleurs genevois, sans compter la fonction publique qui bénéficie généralement d'un statut particulier. En résumé, la grande majorité des travailleurs qui ont besoin de protection sont sous couverture d'une CCT.

Il rappelle également que les CCT ne sont pas édictées sur n'importe quelle base et qu'elles sont négociées entre partenaires sociaux en fonction de la réalité de chaque branche. Il remarque que dans le PL les auteurs parlent d'un partenariat social déficient et d'un patronat qui se durcirait et qui n'arrêterait pas de spolier des travailleurs des justes revenus. Il rappelle quand même, s'agissant des carences patronales, que la CCT du commerce de détail a été dénoncée par les syndicats et non pas par le patronat. Les syndicats l'ont dénoncée parce qu'ils estimaient que ce n'était que par ce biais-là qu'ils pouvaient obtenir un bras de levier pour faire pression sur le patronat afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. Il rappelle aussi que dans un certain nombre de secteurs, il y a des gros problèmes de représentativité et que ce n'est pas au patronat qu'il faut reprocher ce déficit de représentativité. Tout cela pour dire que le partenariat social fonctionne bien lorsque les associations professionnelles et syndicales travaillent ensemble et que lorsque le partenariat social dysfonctionne c'est aussi bien de la faute de l'un que de l'autre.

Ceci étant dit, il explique que l'UAPG a procédé à une analyse afin de déterminer la réalité des 23 F de l'heure et qu'ils sont arrivés à la conclusion que presque toutes les CCT conclues entre les partenaires sociaux prévoyaient des salaires inférieurs à 23 F de l'heure, à l'exception du secteur de la construction. Cela signifie donc que l'initiative aurait un impact sur pratiquement l'ensemble des secteurs sous CCT, lesquelles sont le fruit de négociations entre partenaires sociaux et tiennent compte de la réalité du terrain et de la réalité économique du secteur en question.

Il rappelle également qu'il y a dans le cas de Genève les zones franches et que plus les prestations seront acquises à un prix élevé pour rémunérer les employés et plus la tentation sera grande d'aller de l'autre côté de la frontière pour s'approvisionner et pour acquérir ces prestations. Le commerce genevois est déjà soumis au tourisme d'achat, mais si on augmente les salaires alors les prix des biens vendus vont forcément augmenter et cela aura un impact sur la tentation des ménages d'aller faire leurs courses en France. A l'heure où on prône le commerce de proximité et où on sait que ce message ne passe pas

toujours très bien à cause des prix élevés, les conséquences de l'instauration d'un salaire minimum seraient absolument évidentes.

Il remarque ensuite que l'automne dernier les syndicats ont été extrêmement agressifs dans le monde de la construction et qu'ils ont dénoncé des salaires trop bas alors que pourtant les rémunérations dans ce secteur sont généreuses. Par exemple, un maçon qualifié touche l'équivalent du salaire médian en sortant de formation et sans expérience professionnelle, c'est-à-dire 6 000 F par mois environ. Les maçons ne touchent donc pas des salaires de misère. Si on suit la logique des syndicats, on n'aurait donc pas besoin d'instaurer un salaire minimum puisque le domaine de la construction se situe largement au-dessus des bas salaires.

En ce qui concerne l'agriculture, il rappelle que le secteur de l'agriculture vit sous le régime d'un CTT genevois qui est déjà largement plus généreux que les autres CTT suisses. Si on avait un salaire minimum de 23 F qui s'appliquait à l'agriculture, on se retrouverait avec des durées hebdomadaires nettement plus basses à Genève que dans les autres cantons et avec des produits genevois qui coûteraient largement plus cher. Imposer au secteur agricole un salaire minimum de 23 F augmenterait de plus de 35% le salaire minimum du secteur. On cherche de manière très sensible à favoriser les circuits courts et le commerce de proximité, mais avec l'instauration d'un salaire minimum on va exactement dans la direction opposée.

En ce qui concerne le droit à une rémunération équitable et satisfaisante prévu dans la DUDH, il remarque que cette déclaration précise bien à son article 23 alinéa 3 que « *quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale* ». Cela tend donc à démontrer que Genève est en adéquation avec cette déclaration tout en permettant une diversité économique extrêmement importante qui serait battue en brèche si une initiative comme celle-ci devait passer avec des secteurs qui risqueraient de ne plus être compétitifs ni concurrentiels.

En conclusion, l'UAPG considère qu'il faut absolument continuer à travailler dans le partenariat social et à favoriser cette voie au détriment d'autres comme l'instauration d'un salaire minimum par exemple.

M^{me} Ruegsegger termine en concluant que l'UAPG ne soutiendra pas ces deux textes.

La cohésion sociale est un objectif noble auquel l'UAPG ne peut que souscrire. Il ne s'agit toutefois pas de laisser les inégalités se creuser, de laisser des personnes tomber dans la précarité ou l'assistance. Elle précise que le

propos n'est pas de dire que l'on vit bien à Genève avec un salaire inférieur à 23 F de l'heure, mais au sens de l'UAPG l'IN 173 et le PL 12267 sont contre-productifs et sont même dangereux car ils font fi d'une certaine réalité économique. Elle explique que l'UAPG craint que, dans certains cas, le salaire minimum puisse conduire à du travail au noir qui est un réel fléau, tant social qu'économique.

Elle remarque par ailleurs que dans les pays qui ont instauré un salaire minimum, ce salaire minimum n'a pas forcément permis de lutter contre la pauvreté. En France, c'est même devenu une espèce de référence de laquelle on a de la peine à décoller. Le salaire minimum est un peu comme un aspirateur qui tire les salaires vers le bas.

Elle explique que pour l'UAPG, le salaire minimum représente aussi un risque pour le partenariat social. Un article publié dans *La Vie économique* en 2017 a en effet démontré que les pays où le partenariat social était le plus fort étaient les pays qui protégeaient le mieux les salaires et l'emploi. Tout cela pour dire que l'emploi est le meilleur facteur pour se protéger de la pauvreté et de la précarité, même si on peut regretter que certains secteurs ne puissent pas offrir des rémunérations très élevées. Or, ce PL et cette initiative affaiblissent totalement le dialogue social entre les associations professionnelles et syndicales en transférant la question de la négociation salariale sur le terrain étatique. Elle rappelle quand même que la question de la négociation salariale est le cœur des négociations entre les partenaires sociaux.

Un commissaire S remarque que M^{me} Ruegsegger a dit que ce n'était pas aux entreprises de jouer un rôle de facteur de correction sociale. Si aujourd'hui il y a des corrections sociales à effectuer, il demande si ce n'est pas justement à cause d'un manque de salaires suffisamment élevés et d'une certaine précarité, même pour des personnes en emploi.

M^{me} Ruegsegger répond qu'il y a des secteurs à faible valeur ajoutée qui ne peuvent pas offrir des salaires suffisamment élevés, par exemple le domaine de la blanchisserie. Il existe donc une réalité économique au-delà de laquelle on ne peut pas aller sans risquer de condamner l'activité en question. On peut faire ce choix de condamner les secteurs à faible valeur ajoutée, mais ce n'est pas le choix que l'UAPG fait. Au sens de l'UAPG, le fait d'avoir un travail est la meilleure façon de se prémunir contre la pauvreté. Ne plus avoir de travail c'est se retrouver complètement en marge de la société, ce qui n'est pas une bonne chose. Elle rappelle par ailleurs que, dans les secteurs économiques qui ne permettent pas d'avoir des rémunérations élevées, il est possible de demander des compléments et que c'est aussi pour cela qu'il y a un Etat social et des impôts. Elle termine en déclarant qu'on ne peut pas demander à tous les

secteurs économiques de passer à 23 F de l'heure parce qu'il existe une véritable réalité économique.

M. Rufener rappelle quand même que $\frac{2}{3}$ de la population genevoise a clairement rejeté le principe d'un salaire minimum, sans même se prononcer sur les montants articulés. Il rappelle en outre qu'à l'époque déjà, les représentants syndicaux expliquaient que les calculs qui avaient été faits pour arriver à 22 F de l'heure étaient sans doute erronés et que probablement le salaire serait plus bas. On ne peut donc pas revenir sur une votation à chaque fois qu'on la perd.

M^{me} Ruegsegger précise que l'immense majorité des secteurs économiques et des entreprises offrent plus de 23 F de l'heure. Après, celles qui offrent moins ne sont pas toutes des entreprises scélérates qui veulent profiter, ce sont simplement des entreprises qui ne peuvent pas offrir plus. Elle insiste sur le fait qu'il existe une réalité économique au-delà de laquelle on ne peut pas aller.

Le commissaire S demande aux auditionnés s'ils pensent vraiment qu'on peut vivre à Genève avec moins de 23 F de l'heure.

M^{me} Ruegsegger répond que peut-être même avec 25 F c'est difficile. Elle rappelle toutefois qu'il existe des compléments au besoin et que tout dépend aussi de la situation personnelle de la personne. Une personne seule par exemple, qui vit dans un studio et qui n'a pas beaucoup de besoins vivra peut-être très bien avec 23 F de l'heure alors qu'un couple avec des enfants à charge vivra difficilement avec 35 F de l'heure.

Le commissaire S remarque que M^{me} Ruegsegger a dit que, mis à part le secteur de la construction qui bénéficiait d'une CCT avec un minimum salarial plus élevé que 23 F de l'heure, les autres secteurs se situaient en dessous. Il demande ce qu'il en est des secteurs qui ne sont pas couverts par des CCT ou des CTT, comme le secteur du commerce de détail dans lequel on a des salaires qui sont relativement bas. Il remarque que ces secteurs qui ne sont pas couverts par des CCT ou des CTT laissent la place à des salaires qui peuvent être extrêmement bas, ce qui est embêtant, surtout qu'en dessous de 23 F de l'heure on vit difficilement à Genève.

M^{me} Ruegsegger répond que dans le commerce de détail on a un CTT. Elle rappelle que les CCT sont là pour assurer un filet minimum et que s'il n'y a pas de CCT il y a en principe un CTT. Elle précise que cela concerne tous les secteurs où il y a potentiellement des salaires bas car le but des CCT et du dialogue social est précisément de protéger les secteurs les plus à risque. L'idée ce n'est pas d'avoir des salaires de référence dans tous les secteurs car il y a des secteurs, où ce n'est pas nécessaire.

Le commissaire S demande aux auditionnés, en tant que partenaires impliqués dans le partenariat social, s'ils estiment que le partenariat social va bien à Genève.

M. Rufener répond qu'il fonctionne globalement bien puisqu'on a pu obtenir des résultats satisfaisants, par exemple avec l'IPE. Aucun partenaire social genevois de ces 50 ans dernières années n'aurait pu conclure une IPE comme on l'a conclue, ce qui tend à démontrer que le partenariat social ne s'est jamais aussi bien porté. Sur des projets ponctuels, on arrive à avoir des convergences. Après, le partenariat social ne s'affranchit pas de la politique, ce qui peut rendre les choses un peu plus difficiles en fonction des thématiques. Il y a de temps en temps un aspect politique et des moments de tension, mais ce n'est pas parce qu'il y a des tensions que le partenariat social fonctionne moins bien. En ce qui concerne le partenariat social sectoriel, il remarque que les choses fonctionnent bien puisque les CCT sont renouvelées, signées et qu'on arrive à des CTT et des observations du marché du travail qui sont remarquables.

M^{me} Ruegsegger rappelle qu'il est normal qu'il y ait des tensions, parce que les partenaires sociaux défendent des intérêts qui sont divergents à la base. Après, même au plus fort des tensions, le dialogue n'a jamais été rompu à Genève. Au final, on arrive toujours à des résultats.

Le commissaire S remarque que sur le site economiesuisse.ch (« Cinq idées fausses sur le Mercosur »), il est indiqué que « le consommateur suisse sait très précisément ce qu'il souhaite et il est prêt à en payer le prix. C'est ce que révèle le succès des produits régionaux en Suisse ». Il y a donc visiblement un attachement local.

M^{me} Ruegsegger répond qu'on est très près de la frontière française et qu'il n'est donc pas difficile d'aller acheter sa salade en France plutôt qu'à Genève surtout que c'est moins cher.

Une commissaire EAG répond à la remarque de M. Rufener sur la représentativité que dans le domaine du commerce de détail on n'a pas de démonstration ébouriffante de la représentativité de certains partenaires sociaux, ce qui pose problème.

Elle remarque ensuite que M^{me} Ruegsegger a dit que les auteurs du PL estimaient que l'Etat n'avait pas à se substituer aux entreprises pour payer le complément permettant de vivre. Elle précise qu'il ne s'agit pas seulement d'une position des auteurs de ce PL mais aussi d'une des conclusions du rapport sur la pauvreté qui dit qu'il « faut conclure qu'en l'absence d'un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant

dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

Pour faire ensuite la nuance avec ce qu'a dit M. Rufener à propos de l'article 23 de la DUDH, elle explique qu'on pourrait très bien imaginer avoir un salaire minimum qui soit complété par des allocations familiales, qui est un système de sécurité sociale qui permettrait de compenser certaines particularités parce que le calcul à 23 F a été fait pour une seule personne. Elle explique en effet que ce calcul a été calqué sur les prestations complémentaires SAI et qu'il a été adapté aux prestations complémentaires cantonales genevoises où le coût de la vie est plus élevé. Elle termine en déclarant qu'il s'agit non pas d'imaginer que les 23 F couvriraient l'entier des besoins d'une famille quel que soit le nombre de membres de ce groupe familial, mais bien plutôt de fixer un plancher.

M^{me} Ruegsegger remarque que cela ne change rien au fait que, dans certains secteurs, ce PL et cette initiative poseront des problèmes de survie. Elle rappelle qu'il existe une réalité économique dans certains secteurs et qu'il n'est donc pas possible d'instaurer un salaire minimum de 23 F partout. Si on fixe un salaire à 23 F de l'heure dans le secteur de la blanchisserie par exemple, on prend le risque de condamner ce secteur parce que les Genevois iront en France ou dans le canton de Vaud. On peut décider de condamner certains secteurs, mais en tout cas que ce n'est pas la position de l'UAPG. Elle indique par ailleurs que le rapport de l'OCSTAT sur le revenu et la fortune des ménages genevois dit clairement que le principal risque de pauvreté est l'inactivité. Elle termine en déclarant que l'IN 173 fait peser un risque sur certains secteurs et qu'elle porte potentiellement les germes d'un appauvrissement d'une partie de la population.

M. Rufener répond qu'il faut encore pouvoir effectuer ce changement de cap dans les politiques salariales et avoir les moyens économiques de le faire. Il explique qu'il a eu par exemple une discussion avec un maître d'ouvrage public qui se félicitait d'avoir économisé plusieurs millions en « outsourcing » le nettoyage. Il n'en demeure pas moins que le principe, tel qu'il était mis en place, ne permettait pas aux entreprises de faire autrement que de payer au minimum et c'était les conditions imposées par le maître d'ouvrage, lequel n'était politiquement pas très proche des milieux patronaux. Il explique que l'UAPG en appelle à une certaine cohérence par rapport à cela.

Il répond ensuite à la remarque sur la représentativité que si le commerce de détail avait une représentativité plus élevée, qu'on se battait plus pour les conditions de travail et qu'on faisait moins de politique, alors probablement que les choses se passeraient différemment.

Un commissaire PLR remarque que les syndicats ont dit qu'ils étaient prêts à condamner les secteurs qui ne payaient pas 23 F de l'heure et qu'ils n'ont pas cité une seule fois le problème du commerce transfrontalier. Il demande aux auditionnés s'ils pensent qu'il y a des choses à faire avec le partenariat social, étant entendu que les syndicats sont expressément prêts à sacrifier des emplois.

M^{me} Ruegsegger répond qu'il n'y a pas grand-chose à faire, si ce n'est une campagne au cours de laquelle chacun donnera ses arguments. Si les syndicats sont prêts à sacrifier certains secteurs, c'est leur parti pris, mais pour l'UAPG c'est une erreur.

Un commissaire Ve demande à M^{me} Ruegsegger pourquoi elle a dit que le salaire minimum à 23 F aurait un impact sur tous les salaires des secteurs conventionnés.

M^{me} Ruegsegger répond qu'aujourd'hui chaque secteur conventionné a au moins un référentiel qui se situe en dessous des 23 F de l'heure, à l'exception du secteur du bâtiment.

Le commissaire Ve remarque que M^{me} Ruegsegger a dit que le salaire minimal impliquerait une indexation de tous les salaires. Il demande plus d'explications par rapport à cela.

M^{me} Ruegsegger répond que dans le PL et dans l'initiative il est indiqué que le salaire est fixé à 23 F, qu'il est indexé chaque année et que l'indice de base est le 1^{er} janvier 2018. Cela signifie qu'aujourd'hui, en septembre 2019, on est déjà au-dessus des 23 F de l'heure.

Le commissaire Ve remarque qu'il y a tout un tas de secteurs où le salaire minimal pour un employé qualifié se situe largement au-dessus des 23 F de l'heure. On sait par ailleurs très bien que les secteurs les plus fragiles qui seraient touchés par les défauts de l'initiative seraient ceux du commerce de détail, de la blanchisserie, de la coiffure et du nettoyage.

M^{me} Ruegsegger répond que les personnes sans formation seront aussi impactées puisqu'elles auront plus de peine à retrouver un travail.

Le commissaire Ve remarque que M^{me} Ruegsegger a dit qu'il n'était pas forcément nécessaire d'avoir des salaires minimaux de référence partout. Il demande si elle peut donner un secteur qui ne nécessiterait pas d'avoir un référentiel de salaire minimal.

M^{me} Ruegsegger répond que la négociation de CCT est là principalement pour mettre un filet social de sécurité et un salaire minimal dans les secteurs où les salaires sont globalement les plus bas. Dans les secteurs de services où on a un peu plus de valeur ajoutée, par exemple le secteur juridique, on n'a pas forcément besoin de prévoir un salaire minimum parce que ce n'est pas un

secteur où les salaires sont bas. Le secteur de la petite enfance n'a pas non plus besoin d'une CCT pour avoir un salaire minimum parce que le marché est tel que les salaires sont déjà relativement élevés. Elle termine en déclarant que ce n'est pas un but en soi que d'avoir des CCT partout. C'est un but lorsqu'il y a un risque de dumping et que les salaires sont bas.

Le commissaire Ve demande quelle est l'évolution des salaires dans les secteurs de la blanchisserie, de la coiffure et du nettoyage sur les 30 dernières années. On dit que la frontière cause des dégâts sur ces professions, mais il demande si on a une réelle idée de ce qui se passe dans ces secteurs.

M^{me} Ruegsegger répond que dans le secteur de la coiffure, il y a une convention nationale qui impose des salaires minimaux qui sont en principe respectés. Le problème c'est qu'il y a aujourd'hui des gens qui ouvrent des barber shop et qui ne respectent pas ces salaires minimaux. Après, c'est le travail des partenaires sociaux, de l'OCIRT et de l'IPE de faire leur travail et de procéder à des contrôles. De nouveau, cela démontre que le partenariat social fonctionne à Genève. Elle termine en déclarant que le secteur de la coiffure a évolué mais pas forcément dans le bon sens, parce qu'on a une précarisation. Après, qu'il y ait un salaire minimum ou pas, cela ne va pas changer grand-chose, car on a de plus en plus de faux indépendants. Il s'agit donc de faire la chasse aux indépendants.

Un commissaire PLR remarque que l'article 39M alinéa 1 de l'initiative prévoit que « *l'office et l'inspection paritaire des entreprises sont compétents pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions du présent chapitre* ». Il remarque que, normalement, ce travail de contrôle est fait par les commissions paritaires. A son sens, il y a donc une méconnaissance de la part des initiants sur cette question. Il demande également si l'office concerné est l'OCIRT.

M^{me} Ruegsegger répond qu'il y a effectivement une méconnaissance du fonctionnement du partenariat social. En l'occurrence, elle explique que la LIRT indique que l'IPE peut faire des contrôles dans les secteurs conventionnés sur mandat de la commission paritaire. Ici, c'est comme si on enlevait aux partenaires sociaux des compétences. Elle termine en déclarant que l'office concerné est sûrement l'OCIRT.

Le commissaire PLR propose de corriger cela dans le but de ne pas affaiblir le partenariat social. Il lit ensuite l'article 39M alinéa 2 de l'initiative qui prévoit que « *tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées* ». Il demande ce que l'on entend par les termes « en tout temps ».

M. Rufener répond que c'est une bonne question de savoir comment les choses se concrétiseront effectivement vu le nombre de personnes concernées. En ce qui concerne le contrôle des métiers du bâtiment par exemple, il explique qu'il y a 12 000 travailleurs à Genève et qu'il y a 1 inspecteur pour 1000 travailleurs, ce qui fait qu'on n'arrive de loin pas à tout contrôler. On va donc devoir mobiliser énormément l'OCIRT par rapport à cela.

Audition de M. Hervé Montfort, directeur de l'OCSTAT

(Annexe 4 – Bas salaires et working poor : flash statistique,

Annexe 5 – Revenu et fortune des ménages genevois et

Annexe 6 – Taux de risque de pauvreté des actifs occupés)

M. Montfort propose de commencer par travailler sur la question de l'instauration d'un salaire minimum de 23 F de l'heure puis de passer à la M 2332-A si le temps le permet.

Il distribue deux documents (cf. annexes 4 et 5). Il explique que le 2^e document (cf. annexe 5) présente la manière dont le revenu des ménages se distribue au sein de la population résidente dans le canton de Genève et que ce document représente une grande avancée statistique, car il met en rapport les données fiscales et les données du relevé structurel. Il précise que c'est sur cette base-là qu'ils ont ensuite pu créer le 1^{er} document (cf. annexe 4).

Bas salaires et working poor : flash statistique (annexe 4)

M. Montfort indique en préambule que la source de base du document est l'enquête suisse sur les salaires. Il précise toutefois qu'ils ont fait une extension pour le canton de Genève afin d'avoir des résultats suffisamment solides. Il précise que les informations sont communiquées par les entreprises et que les entreprises sollicitées sont celles qui comprennent 3 salariés ou plus. Les salaires correspondent, quant à eux, aux salaires bruts et sont standardisés à 40 heures.

A la question de savoir si l'inégalité salariale a augmenté ces dernières années, il répond que les écarts entre les bas et les hauts salaires ont progressé entre les années 2000 et 2012, mais qu'il y a ensuite eu une rupture en 2014 et 2016 par rapport aux années antérieures (cf. p. 5). Il précise que cette rupture est due à un changement de méthodologie et qu'on ne peut donc pas comparer les résultats des années 2016 avec ceux des années 2000. On peut toutefois dire qu'il y a eu un rétrécissement de l'écart salarial en 2014 et une petite reprise en 2016, même s'il faudra attendre 2018 pour déterminer si cet écart se confirme réellement.

Il explique ensuite que la page 6 du document donne le ratio entre les hauts et les bas salaires. On peut voir que ce ratio (courbe bleue) a progressé jusqu'en 2012 et qu'il y a ensuite eu une rupture en 2014 et 2016. Il explique que l'idée de ce graphique est de pouvoir comparer les salaires les plus hauts (= 9^e décile (salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires)) et les salaires les plus bas (= 1^{er} décile (salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires)).

En ce qui concerne la proportion de bas salaires, selon le seuil de $\frac{2}{3}$ du salaire médian genevois, il explique qu'on peut là aussi remarquer une augmentation entre 2000 et 2010, puis une rupture en 2014 et 2016 (cf. p. 7).

Il indique ensuite qu'un salaire minimum de 23 F par heure, converti dans le système statistique, correspondrait à 3987 F par mois. Ce salaire se situe donc en dessous de $\frac{2}{3}$ du salaire médian qui était égal à 4852 F en 2016 et à 4770 F en 2014, c'est-à-dire en dessous du niveau de bas salaire qu'adoptent généralement les statisticiens (cf. p. 8).

Il précise que 7,6% des salariés touchaient moins de 23 F par mois en 2016, contre 7,3% en 2014, ce qui correspond à environ 19 000 salariés pour 2016 (cf. p. 9).

Il explique ensuite que les catégories de salariés les plus touchés à Genève par les bas salaires sont : les femmes puisqu'elles étaient 10% à toucher un bas salaire en 2016 contre 5,6% pour les hommes (cf. p. 10), les étrangers (permis B, permis C et permis L) (cf. p. 11), les jeunes (<30 ans) et les personnes de 65 ans ou plus (cf. p. 12), les personnes avec un bas niveau de formation (les personnes sans formation complète représentaient une proportion d'environ 28% en 2016) (cf. p. 13), les personnes employées à temps partiel (cf. p. 14), les personnes avec un contrat avec salaire horaire ou avec un contrat à durée déterminée (cf. p. 15), les salariés sous l'égide d'une CCT d'association ou d'une CCT d'entreprise ou d'administration (cf. p. 16), les personnes employées dans le secteur privé (cf. p. 17), les personnes employées dans des entreprises de 3-20 employés et de 251-1000 employés (cf. p. 18), les personnes travaillant dans les secteurs de la blanchisserie, des soins de beauté, de la coiffure, du nettoyage (branche n° 81), de la restauration, de l'hébergement, du commerce de détail et dans la fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires (cf. p. 19).

Il indique ensuite, en ce qui concerne les *working poors* (cf. p. 20) que la source utilisée est la même que celle utilisée pour le document 2 (cf. annexe 5). Il précise que les données fiscales portent uniquement sur les personnes imposées au barème ordinaire ce qui exclut les personnes imposées à la source (permis B et travailleurs frontaliers). Il explique que pour l'OCSTAT c'était une première de parler des *working poors* car ils n'avaient jamais publié que

ce soit à ce sujet avant. Pour s'aider, ils ont donc regardé ce que faisait l'OFS et s'en sont inspirés.

Il explique pour commencer qu'un *working poor* est une personne exerçant une activité professionnelle (travaillant au minimum à mi-temps) dont le ménage vit sous le seuil de risque de pauvreté. Le seuil de risque de pauvreté est, quant à lui, fixé par convention à 50% de la médiane du revenu disponible équivalent. Il précise qu'à Genève le revenu disponible ne peut pas être construit à partir des informations à disposition et que c'est donc le revenu brut équivalent qui est pris en compte.

Il explique que le revenu d'équivalence est le revenu divisé par un coefficient de taille du ménage calculé selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE. Cela signifie que le revenu d'équivalence est standardisé par le nombre de personnes qui occupent le ménage. La valeur d'équivalence permet d'approcher la notion de niveau de vie d'un ménage en termes monétaires car il dépend non seulement du revenu total mais aussi de la taille et de la structure du ménage.

Il indique, à titre d'exemple, que le seuil de risque de pauvreté à 50% du revenu brut d'équivalence médian pour les années 2014-2015 était de 3027 F par mois pour une personne seule. Cela signifie qu'une personne seule qui travaille à mi-temps mais qui, malgré ce travail à mi-temps et les autres éventuelles ressources monétaires qu'elle reçoit, reste en dessous de 3027 F est un *working poor*.

Il précise qu'en 2014-2015, à Genève, 4,5% des actifs occupés (au moins à mi-temps) de 18-64 ans vivaient dans un ménage à risque de pauvreté, soit environ 7400 *working poors* vivant dans 6300 ménages qui comptent au total 20 200 personnes.

En ce qui concerne le taux de *working poors* par type de ménage, il explique que 9,8% concernent des mères seules avec enfant(s), 5,7% des pères seuls avec enfant(s), 4,6% des couples avec enfant(s) et 2,5% des couples sans enfant(s). Cela signifie que le fait d'être une femme, d'être seule et d'avoir des enfants prédispose, statistiquement parlant, à être un *working poor* (cf. p. 22).

Il précise qu'un *working poor* n'est pas forcément pauvre parce qu'il gagne peu, il est aussi pauvre parce qu'il est dans un ménage dont les revenus dans l'ensemble sont très modestes. C'est cela la différence avec les bas salaires.

Comme évoqué précédemment, en 2014-2015, il y avait 7400 *working poors*, c'est-à-dire des personnes actives occupées de 18-64 ans travaillant au moins à mi-temps et vivant dans un ménage à risque de pauvreté. Cela correspond à un taux de 4,5%. Par contre, si on prend l'ensemble des personnes, on arrive à un pourcentage de 11,1% de personnes vivant dans un

ménage à risque de pauvreté (cf. p. 23). Cela signifie que la proportion de personnes qui vivent dans un ménage à risque de pauvreté est plus importante que la proportion de *working poors*. Par conséquent, même si le travail est mal payé, il immunise contre le risque de pauvreté. Il précise que ces 7400 *working poors* correspondent à 6300 ménages, c'est-à-dire à 6300 logements (cf. p. 24).

Il explique que si on élève le seuil à 60% du revenu d'équivalence médian, on double le taux de *working poors*, puisqu'on passe de 4,5% à 8,5% (cf. p. 25). Dans ce sens-là, il faut donc faire attention quand on examine les chiffres de bien comprendre à quel seuil on fait référence.

Il termine en déclarant qu'à Genève on se situe dans les mêmes eaux qu'en Suisse, puisque la part d'actifs occupés vivant en ménage « pauvre » était de 4,5% à Genève en 2014-2015 et de 4,7% en 2017 en Suisse. Et puis, la part d'actifs occupés vivant en ménage « pauvre » était de 8,5% à Genève en 2014-2015 et de 8,4% en Suisse en 2017. Les résultats sont donc relativement similaires, même si la méthodologie et les données ne sont pas les mêmes.

Un commissaire Ve remarque que les pages 5 à 9 montrent que les bas salaires ont moins augmenté ces dernières années que les hauts salaires.

M. Montfort acquiesce.

Le commissaire Ve remarque que les bas salaires ont aussi augmenté moins vite que les hauts salaires.

M. Montfort acquiesce. Il précise qu'ils ont mis les salaires au prix de 2016 afin d'effacer l'effet de l'inflation et pouvoir comparer des salaires sur une même base.

Le commissaire Ve demande en quoi consiste le changement de méthode intervenu en 2014 qui rend la lecture des diagrammes difficile.

M. Montfort explique que, dès 2014, les entreprises ont été sélectionnées à partir du champ de l'AVS, c'est-à-dire que ce sont des entreprises qui ont déclaré des salaires à l'AVS. Et puis, il explique que jusqu'en 2012, le périmètre des salariés qu'on considérait comme des salariés genevois était considéré selon la règle de la majorité, c'est-à-dire que si une entreprise avait la majorité de ses salariées à Genève, par rapport aux autres établissements, alors on attribuait tous les salariés au canton de Genève. Cela signifie que selon l'effectif des employés, l'entreprise pouvait être genevoise ou ne plus être genevoise et passer dans le canton de Vaud, ce qui générerait une instabilité dans le suivi des informations. En 2014, cette façon de faire a changé pour ne retenir que les salariés des établissements se trouvant dans le canton de Genève. En faisant cela, on a changé de paradigme, ce qui fait qu'on ne peut pas comparer les salaires de 2014 avec ceux de 2012. D'ailleurs, si on regarde la médiane des salaires de 2014, on peut remarquer que les salaires sont un peu inférieurs

à ceux de 2012, ce qui est absurde, étant entendu que d'autres indicateurs montrent très clairement que les salaires ont un peu progressé.

Le commissaire Ve demande, par rapport à la page 10, si le diagramme correspond à la population active d'hommes et la population active de femmes.

M. Montfort acquiesce. Il explique que 90% des femmes ont un salaire supérieur à 23 F de l'heure alors que pour que la population en général ce taux est de 93%.

Le commissaire Ve remarque que dans le commerce de détail, seulement 10% des employés sont sous le seuil de 23 F de l'heure alors que dans les domaines de la blanchisserie-teinturerie, de la coiffure et des soins de beauté, ce pourcentage est quand même de 70% (cf. p. 19).

M. Montfort acquiesce. Il explique que, malgré les fortes fluctuations entre 2014 et 2016, on peut voir des concentrations en fonction de certains secteurs.

Le commissaire Ve demande si la diminution de population à bas salaires dans ces secteurs signifie que les salaires ont augmenté ou si cela signifie que les emplois ont disparu.

M. Montfort répond qu'il ne sait pas si les emplois ont disparu, mais qu'en tout cas les salaires ont un peu augmenté.

Le commissaire Ve demande si le revenu brut d'équivalence médian est le même que celui de la page 5.

M. Montfort répond par la négative. Il explique qu'à la page 5 on n'a que les salaires, alors que là on a les salaires plus tous les autres types de revenus dont dispose le ménage.

Le commissaire Ve remarque que c'est pour cela qu'on a un revenu brut par mois de 6 357 F pour un couple avec deux enfants.

M. Montfort acquiesce. Il explique que le revenu d'équivalence médian, qui est une construction statistique, est d'environ 6000 F. Par contre, si on prend la moitié de ce revenu d'équivalence médian on arrive à 3027 F. 3027 F équivaut pour un ménage de deux personnes sans enfants à 4500 F, pour un parent seul avec deux enfants de moins de 14 ans à 4800 F et pour un couple avec deux enfants de moins de 14 ans à 6000 F. Cela signifie qu'un couple avec deux enfants qui a un salaire de moins de 6307 F est considéré comme un ménage à risque de pauvreté.

Le commissaire Ve remarque qu'il est indiqué à la p. 22 que « à Genève 4,5% des actifs occupés (au moins à mi-temps) de 18-64 ans vivent dans un ménage à risque de pauvreté » et que « les *working poors* (actifs occupés à un taux d'activité d'au moins 50%) représentent 29% de la population âgée de 18-

64 ans qui vit dans un ménage situé sous le seuil de risque de pauvreté ». Il demande à quoi correspondent ces 29%.

M. Montfort répond que cela correspond à 29% de gens de la population qui sont susceptibles de travailler (donc qui ont entre 18 ans et 64 ans) et qui vivent dans un ménage situé sous le seuil de pauvreté. Sur le plan politique, on peut dire qu'il y a environ 5% des actifs occupés qui sont des *working poors* à Genève.

Le commissaire Ve remarque que seulement une partie, environ 40% des 19 000 salariés à moins de 23 F, sont des *working poors*.

M. Montfort répond qu'il n'a pas fait de lien entre les 23 F et les *working poors*. Avec les *working poors* on parle vraiment de ménages qui sont à risque de pauvreté. Les personnes qui gagnent moins de 23 F de l'heure ne sont pas forcément des *working poors*. Une coiffeuse peut par exemple recevoir 23 F de l'heure mais vivre avec un monsieur très riche et donc ne pas être une *working poor*.

Le commissaire Ve demande, par rapport au tableau de la page 23, si les 40 300 autres personnes sont des personnes qui ne travaillent pas, par exemple des retraités.

M. Montfort répond que ce sont des gens qui travaillent moins qu'un mi-temps ou qui ne travaillent pas.

Le commissaire Ve remarque que ces personnes ne sont pas des *working poors*, mais qu'elles sont quand même à risque de pauvreté.

M. Montfort acquiesce.

Un commissaire PDC remarque qu'il est indiqué, dans les notes de bas de page de la page 6 et suivantes, « hors secteur primaire et secteur public international ». Il demande pourquoi on est hors secteur primaire. Il demande ensuite à M. Montfort si, à la page 17, lorsqu'il est fait référence au secteur public, il s'agit de tout le secteur public.

M. Montfort répond que l'OFS a décrété que les salaires dans le secteur primaire étaient difficilement appréhendables statistiquement parlant et qu'il fallait donc retirer ces salaires du champ d'observation. Il explique que c'est très certainement parce que dans ce secteur on a beaucoup d'indépendants ou de gens qui travaillent à l'heure. S'agissant du secteur public, il répond que tout le secteur public est pris en considération. Il précise toutefois qu'il n'y a pas de personne au sein de l'administration cantonale qui gagne moins de 23 F de l'heure, sauf cas d'exception.

Le commissaire PDC remarque que M. Montfort a dit que la statistique était établie d'après les réponses que les entreprises transmettaient. Il demande si le taux de retour des entreprises est bon.

M. Montfort répond que pour le canton de Genève, en 2016, l'enquête reposait sur l'échantillon formé d'environ 3000 entreprises et que sur l'ensemble des entreprises sollicitées, 68,4% des entreprises ont fourni des données utilisables (et donc retenues dans l'échantillon). Il souligne le fait que l'enquête est solide.

Le commissaire PDC demande si les salaires déclarés comprennent les salaires des apprentis.

M. Montfort répond par la négative.

Le commissaire PDC remarque qu'il est indiqué à la page 20 que « à Genève, comme le revenu "disponible" ne peut pas être construit à partir des informations à disposition, le revenu brut équivalent est pris en compte ; être à risque de pauvreté signifie donc disposer de revenus significativement inférieurs à ceux de l'ensemble de la population, une situation qui engendre un risque d'exclusion sociale ». Il demande un peu plus d'informations par rapport à cela.

M. Montfort répond que Eurostat et l'Union européenne recommandent de travailler avec le revenu disponible, c'est-à-dire le revenu brut auquel on soustrait ce que les ménages consacrent aux assurances sociales, aux impôts, aux assurances-maladie de base et aux pensions alimentaires. A Genève, on n'a pas cette information, en particulier en ce qui concerne les impôts. Il précise qu'ils sont en train de mener des démarches auprès de l'AFC pour pouvoir disposer de ces données d'impôts et construire un revenu disponible genevois qui permettrait d'être plus proche des standards européens. Il explique que, même si on avait un revenu disponible, on n'aurait toutefois pas des chiffres très différents de ceux du revenu brut, puisque la page 26, qui compare les résultats entre la Suisse (revenu disponible) et Genève (revenu brut), montre qu'à seuil comparable on a des chiffres tout à fait analogues.

Une commissaire EAG remarque qu'il est indiqué à la page 3 qu'un emploi est considéré à bas salaire lorsque le salaire mensuel brut correspondant est égal ou inférieur à $\frac{2}{3}$ du salaire médian, c'est-à-dire à 4335 F. Cela signifie que les initiants et les auteurs du PL ont été relativement raisonnables dans leurs aspirations. Elle remarque par ailleurs que la démonstration en ce qui concerne les bas salaires se fonde sur un salaire de 23 F de l'heure et que, si on se référait à la définition du bas salaire à $\frac{2}{3}$ du salaire médian, les chiffres augmenteraient.

M. Montfort répond qu'on a ces chiffres à la page 9. En 2016, 19,1% des salariés avaient un salaire inférieur ou égal à $\frac{2}{3}$ du salaire médian alors que

7,6% des salariés avaient un salaire inférieur à 23 F de l'heure (3897 F par mois). Il précise que le taux de 19% est tiré vers le haut par la fonction publique et l'administration publique.

La commissaire EAG demande si c'est ce même 19% qu'on retrouve dans le 2^e document (annexe 5).

M. Montfort répond par la négative. Il explique que les chiffres qui se trouvent dans le 2^e document (annexe 5) concernent tous les ménages alors que pour le 1^{er} document, il s'agit seulement des ménages de 18-64 ans.

La commissaire EAG demande si les personnes qui ont une fortune sortent du taux de 19% à risque de pauvreté.

M. Montfort répond que cela pourrait être le cas si le revenu de la fortune était tel qu'il dépassait le seuil.

La commissaire EAG demande si dans les 19% on peut avoir une proportion de personnes âgées qui ont un faible revenu mais qui ont une fortune.

M. Montfort répond que le taux de risque de pauvreté se fonde sur le revenu et ne prend pas en compte la fortune.

Un commissaire PLR demande s'il existe des comparaisons avec les *working poors* des pays qui nous entourent. Il remarque que le canton de Genève se trouve dans la moyenne suisse alors qu'on dit toujours que le canton genevois comprend plus de disparités sociales que dans certains autres cantons. Il demande si on est en dessous de ce que les pays voisins connaissent en matière de *working poors*.

M. Montfort répond qu'on peut effectivement comparer Genève avec les pays voisins. Il propose de regarder et de fournir l'information à la commission ultérieurement (cf. annexe 6). Il explique que le taux pour la Suisse de ce graphique (8,2%) s'écarte légèrement de celui figurant à la page 26 de l'annexe 4 (8,4%) car, pour procéder à des comparaisons internationales, l'OFS retire la valeur locative du calcul du revenu disponible des ménages.

Un commissaire PLR remarque que les chiffres des *working poors* montrent que le seuil est tiré vers le haut pas le petit et le grand Etat. Si dans l'analyse politique des conventions collectives on voulait se battre contre les bas salaires alors on devrait sortir le champ étatique des données puisqu'à l'Etat il n'y a théoriquement aucun salaire qui se situe en dessous de 23 F de l'heure, en tout cas pas dans les secteurs conventionnés.

En ce qui concerne les *working poors*, il explique qu'à l'époque il avait fait le rapport sur le PL 10600 et que dans ce rapport on peut trouver, à la page 3, toute l'explication du revenu et des correctifs pour l'aide aux prestations

complémentaires AVS. Il explique qu'il y avait un premier pacte qui concernait les dépenses reconnues, c'est-à-dire les besoins vitaux, le loyer et les charges, les primes de l'assurance-maladie obligatoire et les pensions alimentaires versées et qu'ensuite, on déduisait les revenus pris en compte, c'est-à-dire le revenu net de l'activité lucrative, le revenu hypothétique (si activité temps partiel), les prestations d'assurances sociales, les pensions alimentaires reçues et le produit et la part de la fortune convertie en revenu. Cela explique donc qu'il y ait des gens qui ont de la fortune et qui arrivent à se retrouver dans cette catégorie. Il précise que pour avoir droit à une prestation complémentaire familiale, il fallait encore que le couple ait un taux d'activité de 90% et de 40% pour une personne seule. Il termine en déclarant que ce PL a été voté à l'unanimité des affaires sociales en 2010. A l'époque, cela représentait 1700 familles et on voit qu'aujourd'hui on a 6300 ménages qui sont à risque de pauvreté. Il remarque donc qu'avec les mêmes ayants droit le nombre a triplé, puisque la base de calcul reste la même. Il termine en déclarant que, déjà à l'époque, la prise en considération de la rémunération du travail était corrigée par des prestations complémentaires AVS.

Audition de M. Mauro Poggia, conseiller d'Etat, DSES, et M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT, DSES

M. Poggia propose de céder la parole à M^{me} Stoll afin qu'elle puisse faire une brève introduction, puis propose de donner non pas la position du Conseil d'Etat, mais la position du département, étant précisé que cette dernière devrait très certainement être la même que celle du Conseil d'Etat.

M^{me} Stoll remarque que les sujets proposés par l'IN 173 et le PL 12267 sont considérablement les mêmes. Elle propose donc de traiter ces deux sujets comme s'ils n'en étaient qu'un seul puisque la question de fond est de savoir s'il est opportun d'instaurer un salaire minimum légal de 23 F de l'heure.

Elle explique que le rapport du Conseil d'Etat à ce sujet montre très clairement que nous ne sommes pas devant une question d'ordre juridique, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'impossibilité juridique de donner suite à cette initiative. D'ailleurs, selon le Tribunal fédéral, la possibilité de légiférer en matière de salaire minimum en tant que mesure sociale est confirmée. Comme l'initiative et le PL 12267 se calquent sur la jurisprudence actuelle, l'OCIRT n'a par conséquent pas de réserve à faire valoir, dans la mesure où cette initiative est techniquement faisable. La seule question qui se pose est celle des répercussions politiques.

Elle explique que, d'un point de vue technique, il est important de distinguer le dispositif du salaire minimum en tant que mesure sociale des

autres formes de salaires minimaux que nous connaissons à travers des CCT d'une part et à travers des mesures d'accompagnement d'autre part. Elle rappelle qu'en droit du travail suisse, la négociation de salaires minimaux est en principe une responsabilité qui incombe aux partenaires sociaux. Toutefois, lorsqu'il y a une situation de sous-enchère abusive et répétée, il y a un dispositif tripartite qui entre en jeu avec la possibilité soit d'étendre d'une manière facilitée une CCT (en la rendant obligatoire), soit d'édicter un CTT, c'est-à-dire un salaire minimum cantonal et national pour la branche concernée.

Elle explique que la différence entre un salaire minimum édicté à travers un CTT et un salaire minimum, tel qu'il est proposé ici, réside dans le fait que le salaire minimum en tant que mesure d'accompagnement se fixe en fonction d'un salaire usuel de la branche. Ce n'est donc pas une mesure qui vise à lutter contre les bas salaires, puisqu'on peut très bien avoir une situation de sous-enchère dans un secteur qui est bien payé. Dans le secteur de la construction par exemple, les salaires minimaux étaient clairement au-dessus des 23 F de l'heure proposés par l'initiative, mais il y a quand même eu, à plusieurs reprises, dans le gros œuvre et le second œuvre, des CTT à édicter, parce que par rapport au salaire usuel de cette branche et en l'absence d'une CCT il y avait un risque de sous-enchère salariale. *A contrario*, on peut aussi avoir des secteurs avec des bas salaires. Dans ce genre de secteurs, ce n'est pas parce que le salaire est bas qu'on peut édicter un CTT mais c'est parce que les salaires sont encore plus bas que les bas salaires qui existent déjà dans le secteur. Elle termine en résumant qu'une mesure d'accompagnement se réfère à un salaire usuel pour la branche alors qu'une mesure sociale, telle que proposée dans l'IN 173 et le PL 12267, vise à avoir un seuil minimum. Elle précise que la question de la pertinence de ce seuil minimum est éminemment politique et non pas technique.

Elle indique ensuite, en ce qui concerne les CCT, qu'il n'existe pas énormément de CCT où l'ensemble des catégories salariales se situent en dessous des 23 F. Le plus courant c'est d'avoir seulement certaines catégories salariales qui sont en dessous des 23 F. Elle précise que ce ne sont pas les catégories salariales des travailleurs qualifiés qui sont concernées mais plutôt le personnel non qualifié. Cela signifie par conséquent que, dans la grande majorité des CCT, au moins une catégorie salariale serait concernée par l'initiative et non pas l'ensemble.

M. Poggia commence par indiquer que la position du Conseil d'Etat est toujours la même que celle qui ressort du rapport datant du début de l'année. Le Conseil d'Etat considère en effet, sur le plan politique, que le système de partenariat social fonctionne bien pour la fixation des salaires et qu'une

ingérence extérieure en fixation de salaires minimaux n'aurait pas d'effet sur la politique d'engagement des travailleurs.

Comme nous avons aujourd'hui à Genève des professions qui proposent des salaires qui sont inférieurs aux 23 F de l'heure, la question se pose de savoir s'il faut que ces salaires soient augmentés par une disposition réglementaire impérative ou pas.

Il explique que le risque, si on instaure un salaire minimum pour certaines professions sans qualification, serait que ces personnes perdraient leur emploi au profit de personnes plus qualifiées. Avec l'instauration d'un salaire de 4000 F par mois pour des travailleurs non qualifiés, il y a un risque, là où il n'y a pas de CCT, que l'employeur s'offre les services d'une personne qui a des qualifications supérieures et qui vient de l'autre côté de la frontière. Ce type de mesure ne favoriserait donc pas les demandeurs d'emploi locaux et les placerait dans une concurrence encore plus difficile par rapport à un dumping de compétences qui est une réalité dans une région comme Genève. Pour une somme donnée, un employeur pourrait obtenir des compétences supérieures en engageant une personne qui viendrait de l'étranger par rapport à une personne vivant à Genève.

Il termine en déclarant que c'est une fausse bonne idée d'instaurer un salaire minimum à Genève, car cela créerait une plus-value salariale au bénéfice de personnes qui ne vivent pas sur le territoire genevois et qui offrirait, pour ce salaire, des compétences que nos moins qualifiés genevois ne sont pas capables d'offrir et qui du coup se trouveraient à perdre leur emploi.

Sur cette base, le Conseil d'Etat considère que l'initiative et le PL ne doivent pas être soutenus.

Un commissaire Ve remarque que M. Poggia a repris la position du Conseil d'Etat telle qu'elle ressort du rapport au Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative populaire cantonale 173 « 23 frs, c'est un minimum ».

Il remarque qu'il est indiqué en page 9 de ce rapport que « si la situation du marché de l'emploi et le niveau global des salaires restent globalement enviables à Genève en comparaison internationale, le Conseil d'Etat restera toutefois attentif à l'évolution générale des inégalités, notamment salariales, dans notre canton ». Il demande, au-delà de l'attention que le Conseil d'Etat apportera à l'évolution générale des inégalités, quelle sera la méthode adoptée pour éviter les inégalités.

Il remarque qu'il est ensuite indiqué qu'« il ressort des études consacrées à la question qu'un haut niveau d'inégalité économique est néfaste pour la croissance économique (OCDE 2014). Or, les études disponibles montrent que

l'évolution des salaires diverge entre les hauts et les bas salaires avec une tendance à la stagnation des bas salaires en Suisse depuis 2012 (OCDE 2018) ».

Et puis, le Conseil d'Etat conclut que « dans ce contexte, il convient toutefois d'être attentif à ce que l'Etat, par le biais des impôts, ne doit pas compenser la faible évolution des bas salaires ». Si l'Etat ne compense pas la faible évolution des bas salaires par des impôts pour payer des prestations de tout type, il demande ce qu'il a prévu de faire.

Il remarque que le Conseil d'Etat propose la formation primaire et la formation en cours d'emploi comme le meilleur moyen de limiter les risques d'insertion précaire sur le marché du travail. Si on n'a pas un salaire minimum leur permettant de vivre, alors il explique qu'il ne voit pas d'autres méthodes possibles. Pour le même prix, les employeurs iront chercher des frontaliers à plus grandes compétences. Il demande ce que compte faire le Conseil d'Etat face à cette situation compliquée.

M. Poggia propose de renforcer les activités qui sont actuellement déjà déployées. Il explique que la lutte contre les bas salaires passe par la formation et la formation continue et que le problème auquel on assiste ce sont les bas salaires qui sont attribués à des personnes sans formation et qui acceptent ces salaires parce que le marché de l'emploi ne leur permet pas de leur offrir davantage.

La question qui se pose est celle de savoir s'il y a des bas salaires dans certains secteurs alors que les salaires d'usage dans ces secteurs sont normalement supérieurs (sous-enchère salariale). Il explique qu'aujourd'hui, nous avons des moyens pour faire face à cette sous-enchère salariale et pour faire en sorte que l'on ne profite pas de certaines personnes dans certains secteurs, alors que l'usage voudrait que le salaire soit supérieur. Le problème réside toutefois dans le fait qu'il existe des secteurs où la comparaison n'est pas possible et où les bas salaires sont généralisés parce que le marché actuel ne permet pas d'offrir davantage ou parce que les partenaires sociaux n'ont pas réussi à se mettre d'accord pour offrir des salaires plus acceptables. C'est donc là où le salaire minimum aurait une influence. Le problème c'est qu'en ayant un salaire minimum à 4000 F par mois, il y aurait une attractivité sur le territoire suisse. Cette solution n'est donc pas la bonne.

Il précise qu'il ne s'agit pas de dire que tout va bien dans le meilleur des mondes et que la question est celle de savoir si les personnes qui sont mal payées le sont compte tenu du travail qu'elles font et de la productivité qu'un employeur peut en tirer ou si on a plutôt affaire à des employeurs qui profitent

d'une population mal formée pour la sous-payer par rapport à ce qu'elle pourrait être payée.

Les mesures à mettre en place sont donc la formation et la formation continue. En cas de chômage, il faut également avoir une orientation professionnelle qui soit adéquate et qui soit faite par des conseillers en personnel compétents qui utilisent l'ensemble des moyens actuels pour amener les demandeurs d'emploi vers un retour à l'emploi. Cela passe aussi par une responsabilisation sociale de nos entreprises qui, trop souvent encore, n'offrent pas les postes de travail aux personnes qui sont sur le marché de l'emploi, lesquelles sont ensuite amenées à accepter, malgré leurs compétences, des postes de travail sous-rémunérés. Les gens sont prêts à travailler en dessous des seuils de vie corrects parce qu'ils n'ont pas d'autres possibilités.

A titre personnel, il considère que, tant que nous n'aurons pas mis en place des règles pour faire en sorte que les employeurs embauchent des résidents genevois en priorité, les choses ne vont pas avancer. Aujourd'hui, dans un monde qui est totalement décloisonné, on a mis notre population dans une concurrence qui peut être ressentie comme déloyale face à des personnes qui peuvent accepter des emplois rémunérés bien moins parce qu'ils ont un coût de la vie qui est moindre. Cela passe donc par une responsabilisation des employeurs. Ce n'est pas en les obligeant à payer des salaires supérieurs qu'on va aider la population qui est demandeuse d'emploi à Genève et qui cherche à entrer sur le marché du travail.

Par contre, il explique qu'il est conscient qu'il y a une problématique dans le sens où des salaires qui ne permettent pas de vivre dignement doivent être complétés par des prestations de l'Etat. On peut voir toute cette opération avec un œil critique, en disant que c'est l'Etat qui subventionne l'économie privée en versant un complément de salaire à des gens qui ont un salaire inférieur. Mais on peut aussi le voir dans l'autre sens, en disant que l'intérêt de l'Etat est de verser ce complément de salaire pour que ces personnes puissent conserver leur emploi, parce que si le salaire que ces personnes percevaient était supérieur alors on aurait des employés qui ne conserveraient pas les emplois et ce ne serait pas seulement une partie de leurs revenus qui devrait être versée par l'Etat mais la totalité.

Malheureusement, dans ce genre de politique, les bons et les mauvais choix ne se caractérisent comme tels qu'avec une vision rétrospective. Aujourd'hui, tout le monde est plein de bonnes intentions et toutes les idées sont bonnes. L'idée d'instaurer un salaire minimum est séduisante, mais encore faut-il que celui qui en bénéficie soit celui qui est actuellement en emploi et qui a un salaire que l'on juge insuffisant et pas une personne qui va se substituer à lui.

Le commissaire Ve remarque que M. Poggia est parti du constat que les bas salaires étaient reçus par des personnes sans qualification.

M. Poggia acquiesce.

Le commissaire Ve remarque qu'à moyen terme les objectifs sont ceux de la formation primaire et de la formation en cours d'emploi.

En ce qui concerne la formation primaire, il rappelle quand même que cela fait plus de 30 ans que nous sommes en déficit d'entreprises formatrices puisque nous avons un taux d'entreprises formatrices de 4000 sur plus de 35 000 entreprises au total. Il existe donc un manque de places d'apprentissage. A son sens, il n'est pas normal que dans une société florissante comme la société genevoise, ce soit l'Etat qui soit le plus gros pourvoyeur de places d'apprentissage.

Il indique ensuite, en ce qui concerne la formation continue en emploi, qu'il ne connaît pas de système qualifiant en emploi pour des gens sans qualification.

M. Poggia répond qu'il n'est pas d'accord de dire qu'il n'existe pas de possibilité d'avoir des formations qualifiantes en cours d'emploi.

Le commissaire Ve précise qu'il parle vraiment des gens sans qualification. Il remarque que les gens qui ont déjà une formation peuvent s'améliorer, mais que pour les gens qui n'ont aucune qualification et qui représentent une proportion importante de la population active, il n'existe rien.

M. Poggia répond qu'il existe, depuis quelques années maintenant, une formation qualifiante de conducteur TPG pour les personnes qui n'ont pas de qualification. Si le problème c'est simplement le manque de formation, alors ce manque de formation pourrait être complété, car il existe quelques instruments au niveau de l'assurance-chômage fédérale qui permettent de le faire. Il explique qu'il existe aussi une formation pour les aides-soignantes en EMS qui n'ont pas de formation à la base.

A son sens, il faut vraiment agir au niveau de la formation. Prendre le problème par le salaire est une solution séduisante de prime abord, mais c'est une fausse bonne idée parce qu'il ne faut pas oublier que le contrat de travail est une relation contractuelle entre un employeur et un employé. On ne peut pas obliger un employeur à engager quelqu'un ni à conserver quelqu'un que l'on considère insuffisamment rentable pour le salaire minimum qui sera fixé. A un moment donné, si l'employeur n'en a pas pour son argent, toutes les bonnes volontés seront sans effet.

Le commissaire Ve répond que c'est une bonne nouvelle que de savoir qu'il existe des formations pour les aides-soignantes non qualifiées en EMS. A son

sens, il faudra toutefois faire plus que cela, puisque les besoins futurs seront considérables.

M. Poggia explique que les grandes entreprises de sécurité, comme Securitas et Protectas qui ont passablement d'activités sur le terrain genevois, recrutent systématiquement des personnes qui viennent de l'autre côté de la frontière. Pour faire face à cela, il explique qu'ils ont mis en place des partenariats afin que les grandes entreprises de sécurité puissent annoncer à l'avance leurs besoins et que des candidats de l'OCE, qui ont des aptitudes pour faire ce travail, soient préparés et potentiellement engagés. Il s'agit vraiment d'encourager ces entreprises à faire appel aux demandeurs d'emploi genevois. Il termine en déclarant qu'il existe certaines formations qui sont accessibles à des personnes qui n'ont jamais eu de formation.

Une commissaire EAG explique qu'elle avait la même question sur le lien entre le salaire minimum et l'accès à la formation en ce qui concerne l'argument de M. Poggia de mise en concurrence des gens non formés avec ceux qui le sont plus. S'il s'agit d'un instrument de lutte contre la pauvreté, elle considère qu'il faut effectivement associer des éléments en lien avec l'augmentation du niveau de formation de la population. Elle remarque que le dernier rapport de l'aide sociale parle de la moitié des titulaires de l'aide sociale qui n'ont pas une formation achevée. A son sens, il y a donc une inquiétude à avoir de ce côté-là et on ne peut pas se satisfaire de l'explication que les bas salaires proviennent de l'absence de formation.

En ce qui concerne le salaire de 23 F de l'heure qui amène à un salaire de 4086 F par mois pour une moyenne de 41 heures de travail par semaine, elle remarque que ce salaire se situe à peine au-dessus du revenu minimum cantonal de l'aide sociale pour une personne seule au sens des prestations complémentaires. Cela signifie par conséquent qu'on peut admettre qu'il y ait un certain nombre de conventions collectives mais aussi des bas salaires qui ne se situent pas au niveau du revenu minimum de l'aide sociale reconnu par les autorités pour satisfaire à un niveau de vie correct. A son sens, cette situation est problématique, parce que soit les gens doivent cumuler plusieurs emplois pour arriver à dépasser le seuil de 4000 F, soit on admet que c'est à l'Etat de compléter les salaires. Or, dans le rapport sur la pauvreté du Conseil d'Etat, il est bien dit qu'à un moment donné il va falloir envisager un changement de cap en matière de politique salariale, faute de quoi l'Etat sera de plus en plus engagé à devoir assurer des prestations pour compléter les revenus.

Si on admet que c'est de la fonction de l'Etat que de se substituer à l'impossibilité pour certains employeurs d'assurer des salaires qui soient au niveau du revenu cantonal de l'aide sociale pour garantir que les gens puissent

vivre décemment dans le canton, elle demande où se trouve l'intérêt de l'Etat. Elle explique qu'elle s'interroge vraiment sur le rôle de l'Etat en la matière.

M. Poggia répond qu'intellectuellement il est tout à fait d'accord que la question se pose de savoir quel est le lien entre l'Etat et le privé. La question est celle de savoir quel est le rôle de l'Etat et s'il doit être le dernier filet qui permet de rattraper les *working poors*.

Pragmatiquement par contre, il déclare qu'il n'est pas tout à fait d'accord, parce que si on pousse le raisonnement jusqu'au bout cela reviendrait à faire des choix dont malheureusement les conséquences risquent d'être pires que le mal que l'on veut combattre. Si on était dans un monde cloisonné, alors dans ce cas on pourrait faire une politique salariale volontaire, mais aujourd'hui nous avons un monde et des frontières ouvertes avec des personnes qui peuvent travailler sans permis quand elles viennent de l'Union européenne.

A un moment donné, si on combat la pauvreté par la fixation d'un salaire minimum pour faire en sorte que les entreprises soient socialement responsables et que leurs travailleurs puissent décemment vivre, alors, à moins de faire en sorte que les employeurs doivent engager et garder les personnes pour le salaire qu'on va fixer, tout va nous échapper. Le remède que l'on met en place n'en est donc pas un pour des personnes que l'on voudrait aider. En résumé, on est en train de mettre en place un remède pour des personnes, mais ensuite ce remède va s'appliquer à des personnes qui n'en ont pas besoin.

A la question de savoir quelle solution on pourrait mettre en place, il répond qu'il faudrait avoir un travail de conviction plutôt que de contrainte vis-à-vis des entreprises. Les petites et moyennes entreprises, qui forment le tissu principal de l'économie genevoise, devraient se rendre compte que l'effort que fait la collectivité à leur égard devrait leur donner davantage de responsabilités sociales vis-à-vis des demandeurs d'emploi pour leur permettre d'engager des personnes qui n'ont pas le niveau de compétence mais qui, grâce au soutien financier du canton ou de la Confédération, peuvent bénéficier d'une aide au paiement de leur salaire.

La commissaire EAG remarque qu'il y a, depuis quelques années, une augmentation de la pauvreté et de la précarité dans notre canton et que l'endettement s'est développé de manière endémique dans certains groupes de population. A son sens, il y a donc véritablement une nécessité d'améliorer le niveau de vie d'une partie de la population. Elle demande s'il serait possible de savoir quelle est la proportion d'employeurs qui seraient mis en difficulté par l'introduction d'un salaire minimum. Elle explique qu'elle est sensible aux difficultés que pourraient rencontrer des petites entreprises qui fonctionnent relativement modestement, mais qu'elle l'est un peu moins en ce qui concerne

les autres entreprises qui rechignent simplement à partager les gains qu'elles réalisent. Elle demande si, plutôt que d'aider les personnes, on ne pourrait pas songer à aider les entreprises qui sont en difficulté, afin d'avoir quelque chose de plus transparent et de plus franc dans le fonctionnement.

M. Poggia répond que les derniers chiffres de l'OCSTAT indiquent qu'il y avait 7.6% des salariés qui gagnaient moins de 3987 F par mois en 2016.

La commissaire EAG explique qu'elle peut comprendre qu'un indépendant qui ouvre son salon de coiffure paie un peu moins son employé parce qu'il a du mal à tourner, mais que les chaînes de coiffure sont, en revanche, en mesure de payer correctement leur main-d'œuvre.

M. Poggia répond qu'il ne sait pas très bien comment ces grandes chaînes de coiffure paient leurs employés quand la coupe est à 20 F. En bref, il explique qu'il ne peut pas dire si les employeurs paient en dessous parce qu'ils ne peuvent pas ou parce qu'ils ne veulent pas. Il rappelle aussi que le marché est influencé par l'offre et la demande et que, s'il y a beaucoup de personnes qui sont en mesure de faire une activité, cela permet d'avoir des prix plus bas.

Il répond finalement qu'il considère que l'aide à l'entreprise indirecte pour lui permettre de payer davantage serait dangereuse. L'aide à la personne se fait sous condition de ressources, ce qui signifie qu'on peut examiner ses revenus. Pour l'aide à l'entreprise ce serait plus compliqué.

La commissaire EAG répond qu'on pourrait faire pareil pour les entreprises et pour les personnes.

M. Poggia explique que, s'ils devaient embaucher 100 fonctionnaires supplémentaires pour qu'ils puissent déterminer les entreprises à qui on pourrait donner un complément afin qu'elles puissent payer mieux leurs salariés, alors à ce moment-là il serait préférable de donner directement le complément aux salariés.

De manière générale, il remarque que tous les pays qui ont fixé un salaire minimum ont vu leurs salaires diminuer de manière globale. Il explique qu'il y a en effet une tendance de la part des employeurs à se dire que s'ils paient le salaire minimum ils sont intouchables. En France par exemple, la masse des salaires s'est rapprochée du SMIC depuis qu'il est entré en vigueur. Il rappelle que les salaires génèrent des impôts et que, si la conséquence est de faire baisser des salaires plus élevés qui vont globalement se rapprocher du salaire minimum, il y aura des conséquences graves au niveau de l'économie et surtout de la capacité de l'Etat à soutenir les plus défavorisés.

Un commissaire PLR considère, pour sa part, que l'économie planifiée n'est pas la meilleure solution et que la quasi-totalité des entreprises sont responsables et qu'elles paient bien leurs employés. Il considère qu'il serait

intéressant de savoir quel est le nombre de postes qui, par rapport au salaire des CCT, sont payés largement au-dessus.

Il rappelle que dans beaucoup de branches le personnel est payé plus que le salaire minimum prévu par les CCT. Il rappelle également qu'il y a beaucoup de patrons de PME qui paient plus leurs employés que ce qu'ils arrivent à sortir comme salaire à la fin du mois, preuve en est qu'il y a beaucoup de petites boutiques dont les patrons ont un deuxième emploi, parce que s'ils devaient vivre que de l'activité de leur boutique cela ne fonctionnerait pas.

Pour reprendre l'exemple des coiffeurs, il considère qu'il faut comparer ce qui est comparable. Quand on dit que 20 F c'est trop peu, il faut aussi regarder le service qui est donné.

Il considère qu'en instaurant un salaire minimum, cela fera peser un risque sur les salaires plus hauts, parce que dès le moment où il existe un salaire minimum la négociation tripartite passe à la trappe. Et puis, il remarque qu'il y a tout ce qui est à côté et qui va au-delà du simple salaire, par exemple le nombre de vacances et la rémunération des heures supplémentaires, qui risquent aussi de tomber avec l'instauration d'un salaire minimum. Il demande l'avis du Conseil d'Etat sur ce point-là.

En ce qui concerne le chômage et l'aide sociale, il demande s'il existe une statistique qui porte sur le nombre de personnes qui sont au chômage ou à l'aide sociale en fonction de leur dernier salaire. Il considère qu'il serait intéressant de voir si ce sont des gens qui étaient au-dessus ou en dessous. Si ce sont des gens qui étaient au-dessus, alors le fait d'avoir un salaire minimum ne va rien changer et on ne va pas sortir des gens de l'aide sociale. Et puis, cela contre aussi l'argument qui vise à dire que ce n'est pas à l'Etat de prendre en charge ce que l'économie ne donne pas. Si l'économie donnait déjà plus à ces gens-là et que ce sont des gens qui se retrouvent au chômage, alors l'instauration d'un salaire minimum n'aura aucun impact.

Il remarque pour finir que M. Poggia a cité l'exemple du secteur de la sécurité. Il remarque que dans ce domaine on est déjà au salaire minimum et que les entreprises de sécurité prennent des gens au salaire minimum en zone frontalière, parce qu'il n'y a pas de Genevois qui sont prêts à accepter ces salaires. Quelque part, on n'aura donc pas moins ni plus de personnes qui se retrouveraient au chômage si on instaurait un salaire minimum.

M. Poggia répond que, si on internalisait les choses dans le domaine de la sécurité, les employés seraient à l'échelle salariale de l'Etat et seraient donc mieux payés. Après, la question qui se poserait serait encore celle de savoir si ce serait les personnes qu'on paie mal aujourd'hui qui seraient mieux payées ou si ce serait d'autres personnes.

Il répond qu'il ne dispose pas de statistiques sur le dernier salaire des personnes qui sont à l'aide sociale. De toute manière, il remarque qu'on ne pourrait pas tirer grand-chose de ces données et que ce qui est important c'est de déterminer la cause pour laquelle les gens se retrouvent au chômage afin de pouvoir faire un lien entre leur salaire et leur situation.

Il considère qu'il faut prendre le problème différemment et déterminer le risque d'une telle initiative si elle entrerait en vigueur. Si l'initiative entrerait en vigueur, on aurait une attractivité du marché du travail genevois pour des personnes compétentes et diplômées qui viendraient de l'autre côté de la frontière. On aurait donc un dumping de compétences par rapport aux personnes genevoises les plus fragilisées et sans compétence qui se retrouveraient en concurrence avec des gens compétents. L'autre risque serait qu'on aurait une baisse des salaires généralisée.

Il termine en déclarant que ce sont vraiment ces deux arguments qui doivent être opposés à une initiative de ce type.

Le commissaire PLR demande s'il va y avoir un contreprojet.

M. Poggia répond par la négative. Il explique que pour le Conseil d'Etat l'information est suffisamment communicable de manière simple et compréhensible pour qu'une majorité des électeurs comprennent que ce n'est pas une bonne solution.

Un commissaire PDC explique que dans les instituts de coiffure, les patrons ont en général de la peine à payer leurs employés et à se payer eux-mêmes, d'où la vente de produits capillaires qui s'est développée ces dernières années dans ces instituts et qui leur permet de s'en tirer. En ce qui concerne les barbiers, il explique que la situation actuelle est assez floue et qu'on a à des prix très bas qui ne font pas plaisir aux coiffeurs. On a une sorte d'« uberisation » de la barbe.

Audition de MM. Patrice Brestaz, vice-président d'AgriGenève, et François Erard, directeur d'AgriGenève

(Annexe 7 – position d'AgriGenève)

M. Erard explique que ce PL et cette initiative qui visent à instaurer un salaire minimum de 23 F de l'heure créent beaucoup d'inquiétudes dans les milieux paysans du canton. Il serait mal venu d'instaurer un salaire minimum, car cela toucherait de plein fouet les secteurs les plus vulnérables de l'économie genevoise.

S'agissant de l'agriculture, il explique qu'ils sont conscients que les salaires ne sont pas très élevés, mais il rappelle quand même qu'on est les

meilleurs de Suisse et même les meilleurs du monde. Il rappelle qu'il y a d'ailleurs beaucoup de distorsion de concurrence interne avec les autres cantons suisses, notamment avec le canton de Zurich, puisqu'à ce jour la main-d'œuvre genevoise coûte 20% plus cher qu'à Zurich.

Il rappelle que l'agriculture n'est pas soumise à la loi sur le travail, mais aux dispositions des art. 359 ss CO qui précisent que les cantons doivent édicter des CCT pour l'agriculture. A Genève, il explique qu'il y a deux CTT : un pour la floriculture et un pour l'agriculture. A Genève, c'est la CRCT qui se charge des dispositions générales de ces deux CTT. Depuis de nombreuses années, il explique qu'il y a eu des augmentations de salaire et une diminution de l'horaire puisqu'aujourd'hui un ouvrier agricole travaille 45 heures par semaine maximum. Il indique également que les ouvriers bénéficient, s'ils le souhaitent, d'un logement avec un tarif AVS imposé de 345 F par mois, ce qui est un avantage relativement important pour Genève.

Il explique que l'instauration d'un salaire minimum de 23 F de l'heure dans le domaine de l'agriculture mènerait, pour un employé non qualifié en 1^{re} année, à 4485 F bruts par mois, soit avec 15% de charges, à 5558 F ce qui est déjà plus élevé que les 4000 F évoqués dans l'initiative. Tout ceci amènerait à une augmentation des charges salariales de 26,5%. Une telle augmentation liée à la pression sur les prix imposés par les partenaires commerciaux serait fatale pour la branche. Il explique qu'aujourd'hui il y a deux grands distributeurs en Suisse qui font la pluie et le beau temps et que malheureusement le secteur primaire n'a aucune capacité de reporter des augmentations de charges sur ces deux clients principaux que sont Coop et Migros. A chaque augmentation, ce sont donc des revenus, des marges et des possibilités d'investir en moins pour les producteurs.

D'une manière générale, il observe que l'initiative et le PL vont à l'encontre des buts de la loi sur la promotion de l'agriculture qui prévoit à son article 1 alinéa 1 que ladite loi « a pour but de promouvoir, dans le canton de Genève, une agriculture productrice, rémunératrice, concurrentielle, respectueuse de l'environnement et répondant aux normes sociales et aux besoins du marché et de la population ».

Il rappelle également que l'agriculture est un petit secteur à Genève par rapport à d'autres secteurs de l'économie puisqu'il s'agit de 1945 emplois directs et de 4900 emplois indirects. Il rappelle aussi que cette agriculture locale a un effet positif sur le climat puisqu'elle permet d'éviter de transporter des produits sur des milliers de kilomètres. Il déclare par ailleurs que les conditions de production et les conditions sociales sont exemplaires en Suisse. Ces 23 F de l'heure seraient un coup de massue pour l'agriculture avec des effets collatéraux qui ne seraient pas acceptables.

Il termine en déclarant que l'agriculture a une spécificité par rapport à d'autres domaines puisqu'elle emploie une main-d'œuvre saisonnière, c'est-à-dire qu'en général les employés viennent pour des périodes de cueillette et que ce ne sont pas des gens qui sont là à l'année et qui subissent de plein fouet toutes les difficultés économiques que peuvent subir des familles résidentes à l'année.

A Genève, on peut effectivement dénoncer des salaires trop bas, mais on a des filets sociaux avec des mailles qui sont très serrées. Les gens qui sont dans des situations de précarité ne se retrouvent donc pas à la rue et ont beaucoup de moyens pour s'en sortir.

M. Brestaz explique qu'il a une entreprise maraîchère et que dans son entreprise, qui fait de la production de tomates, l'impact de la main-d'œuvre (charges comprises) représente 35% du chiffre d'affaires. Il précise que son entreprise se situe dans la fourchette basse, car il s'agit d'une monoculture et qu'ils ont une grande surface et des équipements. Pour la plupart des autres entreprises, la main-d'œuvre (charges comprises) représente 50% du chiffre d'affaires. L'impact d'une augmentation sur la main-d'œuvre serait donc absolument incroyable.

Il explique qu'au sein de son entreprise, ils vendent la moitié de leur production à Genève et l'autre moitié à travers toute la Suisse. Il explique par ailleurs qu'ils souffrent d'une concurrence avec Zurich. Quand ils livrent à un prix à Migros Zurich, ils assurent le transport et toutes les charges qui sont liées à l'acheminement de cette marchandise sans aucune plus-value. Il explique qu'ils sont pénalisés doublement à cause de la main-d'œuvre qui coûte 20% plus cher à Genève et du transport.

Il explique ensuite qu'il y a une politique de prix qui est revue à la baisse du fait que la concurrence s'est accrue. Avant, il n'y avait que Coop et Migros alors que maintenant il y a aussi Aldi et Lidl, ce qui se ressent sur le marché national. Les prix diminuent chaque année. Il explique que, pour l'instant, ils arrivent à compenser cela avec des investissements dans des machines, mais que si on devait encore ajouter 26% d'augmentation de charges salariales, cela coulerait son entreprise, car elle ne dégage pas une marge de 26%. L'instauration d'un salaire minimum à 23 F de l'heure aboutirait donc à la fin de la culture maraîchère à Genève.

Il remarque qu'on parle d'une augmentation du salaire de base, mais qu'inévitablement cela va faire augmenter les charges de tous les employés, puisqu'il n'est pas possible qu'un employé qui est là depuis peu de temps soit rémunéré de la même manière qu'une personne qui est là depuis bien plus longtemps.

Il termine en déclarant que l'instauration d'un salaire minimum aurait un réel impact sur la survie des entreprises maraîchères.

Un commissaire PLR remercie les auditionnés pour leur présentation. Il remarque que les initiants n'avaient peut-être pas réalisé de quel domaine on parlait. Il y a des gens qui seraient favorables à ce salaire minimum mais qui sont aussi pour défendre l'agriculture. Il demande, de manière ironique, s'il ne serait pas possible de demander à Migros et Coop de prendre en charge les 26% supplémentaires.

M. Brestaz explique que dans le domaine de la protection de tomates on a une protection douanière qui va du 15 juin au 24 septembre. Comme au sein de son entreprise ils produisent du 1^{er} mars au 30 novembre, il explique que pour les $\frac{2}{3}$ de la production il y a de la concurrence qui vient de Suisse mais aussi d'Espagne, et le marché est complètement ouvert. Il explique qu'au moment de l'instauration de la taxe poids lourds, ils ont essayé de négocier, mais que les grands clients que sont Coop et Migros ont dit que c'était hors de question. S'ils trouvent une tomate à un certain prix à Zurich, alors les maraîchers genevois doivent s'aligner sur ce prix. Il explique qu'ils essaient de discuter avec Migros et Coop mais que c'est très difficile.

Le commissaire PLR remarque que pour les salades genevoises, les traitements et la durée de conservation ne sont pas les mêmes que pour des salades qui viendraient de France par exemple, parce qu'on autorise le chlore pour le nettoyage des salades en France alors qu'on ne l'autorise pas en Suisse. Il y a donc une certaine concurrence sur ce terrain-là. Au-delà des salaires, il demande à M. Brestaz s'il y a aussi une distorsion de concurrence par rapport à certaines méthodes de production qui sont appliquées dans certains pays et qui sont interdites en Suisse, alors que pourtant on accepte l'importation de ces produits étrangers.

M. Brestaz explique que, pour le traitement des salades, il y a des produits qui sont autorisés en Espagne et qui sont interdits en Suisse mais que les salades espagnoles sont quand même vendues en Suisse, parce que la législation qui fait foi est la législation espagnole et non pas la législation suisse. Il y a donc effectivement des distorsions à ce niveau-là. Pour la production de tomates sous serre, il explique que la production genevoise comme la production de la grande majorité des pays européens est biologique et qu'il n'y a donc quasiment plus aucun traitement.

Une commissaire EAG demande aux auditionnés s'ils ont remarqué que l'initiative prévoyait des exceptions pour le domaine de l'agriculture. Elle remarque ensuite que certaines entreprises dans le domaine de l'agriculture et de la floriculture pourraient être mises en difficulté s'il fallait augmenter le

salaire du personnel pour les amener à un niveau de salaire qui soit compatible avec le coût de la vie à Genève. Elle demande toutefois s'ils savent combien d'entreprises seraient en mesure d'affronter une telle augmentation de salaire.

M. Erard répond à la première question que la formulation de l'initiative est hasardeuse. A son sens, il aurait fallu avoir une formulation disant que pour l'agriculture on fait référence au CTT. Il rappelle qu'on a déjà à Genève la CRCT qui fait pression sur l'agriculture et que si « on peut sur préavis de... » alors ça va être l'inflation et ça va nous ramener à la problématique de base.

En ce qui concerne la floriculture, il explique qu'il y a 25 ans c'était un fleuron de l'agriculture genevoise alors qu'aujourd'hui il reste seulement 2-3 producteurs et horticulteurs à Genève. Il y en a un qui est spécialisé dans les orchidées et qui va arrêter parce qu'un de ses gros clients lui a demandé de faire des actions 12 mois sur 12 à défaut de quoi il n'achèterait plus rien.

M. Brestaz explique que pour les maraîchers, il y a deux types d'exploitations : des entreprises qui ont très peu besoin de main-d'œuvre (les personnes qui font les marchés, par exemple) et des entreprises qui ont de gros besoins de main-d'œuvre.

Il explique que pour les entreprises qui ont beaucoup besoin de main-d'œuvre le seuil est déjà atteint et qu'il n'est pas possible de pouvoir faire face à une augmentation des salaires. Il explique que dans son domaine c'est toujours celui qui commande qui fixe le prix et que dès qu'il y a trop de marchandises, le prix baisse. Les producteurs zurichois vendent à un certain prix alors que les producteurs genevois ne peuvent pas vendre 10 centimes de plus sans risquer de perdre le marché. Avec Coop et Migros, les choses se jouent au centime près étant donné l'importance des volumes. Il ne sera donc pas possible de faire face à une augmentation des salaires des employés. Celui qui fait les marchés peut augmenter ses prix en se justifiant auprès du consommateur, mais dans un marché comme Coop et Migros ce n'est pas possible. Ce sont les prix qui comptent avant tout et ce sont les maraîchers qui en font les frais.

Il explique par exemple qu'une palette de 300 salades qui part pour Zurich coûte 70-80 F. Si on prend en considération ces frais plus une éventuelle augmentation des salaires des employés, c'est impossible d'être concurrentiel ou alors on vend à perte.

Il termine en déclarant que c'est la première fois qu'une entreprise maraîchère a fait faillite à Genève l'année passée. Il y a des boîtes qui vont très bien, mais c'est quand même compliqué et la marge de manœuvre est très faible.

Un commissaire PDC remarque que M. Erard a dit qu'il y avait 1900 emplois directs. Il demande quel est le nombre d'emplois indirects. Concernant la floriculture, il explique que trois fois par semaine il y a un camion frigorifique aux plaques hollandaises qui livre le fleuriste qui se situe en face de chez lui, ce qui est absolument indécent.

M. Erard répond qu'il y a 4900 emplois indirects.

Un commissaire PDC demande quel est le pourcentage qui se situe en dessous du salaire minimum pour les emplois directs.

M. Erard répond que tout dépend des entreprises. Les viticulteurs embauchent en principe une personne à l'année et des saisonniers, qui sont engagés aux conditions du CTT, pour les autres travaux comme les vendanges. Il précise que les saisonniers sont rémunérés largement en dessous des 23 F de l'heure puisqu'ils gagnent environ 17 F de l'heure (personne non qualifiée en première année). Seulement les employés qui sont engagés à l'année gagnent plus de 23 F de l'heure et il s'agit donc clairement d'une minorité des employés.

En ce qui concerne la floriculture, il répond que les Hollandais sont effectivement très bien organisés et qu'il y a tous les matins des camions qui viennent de Hollande et qui livrent des fleurs chez les fleuristes genevois. C'est une triste réalité, mais c'est le marché ouvert.

M. Brestaz explique que dans son entreprise 10% des employés sont rémunérés au-dessus de 23 F de l'heure et que 90% des employés gagnent moins de 23 F de l'heure.

Un commissaire Ve remarque que pour une partie des employés directs il y a un élément de salaire en nature qui peut être celui du logement. Il demande si une grande partie de ces employés sont logés chez les employeurs.

M. Erard répond que ce sont surtout des gens qui sont là à l'année qui disposent de logement sur les exploitations. Il précise que la majorité des employés ne bénéficient pas de cette possibilité, même si le CTT prévoit que l'employeur doit pouvoir mettre à disposition un logement pour l'employé qui le demande.

Le commissaire Ve remarque que cela ne permet toutefois pas aux bas salaires d'arriver au niveau du salaire minimum.

M. Erard acquiesce.

Le commissaire Ve demande si les paysans genevois livrent des légumes en France voisine.

M. Brestaz acquiesce. Il explique que son entreprise livre des produits en France voisine depuis maintenant deux ans. Il précise toutefois que le prix de

vente est un peu plus bas qu'en Suisse. Il explique qu'ils livrent même des produits dans les magasins U. Il souligne le fait que la politique de prix en France est très spéciale, puisque lorsque les prix sont très hauts c'est parfois mieux payé qu'en Suisse, mais que lorsque les prix sont bas ils sont vraiment très bas. Il explique que le fait de livrer en France leur permet d'écouler de la marchandise.

Le commissaire Ve demande s'ils vendent aussi dans les BioFrais qui sont installés à la frontière.

M. Brestaz répond que pour l'instant ils ne livrent pas dans les BioFrais, même s'ils essaient de le faire.

Le commissaire Ve remarque que c'est une bonne nouvelle et que cela pourrait être une solution intéressante pour éviter aux maraîchers de disparaître.

Une commissaire PLR remarque que les paysans suisses ont une mission de soin des paysages. Elle demande, si les salaires étaient augmentés, ce qu'il se passerait avec tous les terrains qui seraient laissés à l'abandon.

M. Erard répond que cela impliquerait un retour à la forêt et donc une diminution de la biodiversité. En tout cas, la qualité du paysage serait largement péjorée, sachant que l'agriculture est celle qui façonne les paysages au fil des saisons. Dans l'absolu, cela créerait un véritable problème.

Un commissaire PLR demande ce que représentent les investissements dans l'agriculture en pourcentage du chiffre d'affaires.

M. Erard répond qu'il y a une multitude de typologies d'entreprises agricoles. Les agriculteurs qui font des grandes cultures et qui livrent le produit de leurs récoltes à des coopératives n'ont pas énormément d'investissements. En revanche, pour les vigneron qui doivent planter des vignes, le capital pour les plantes se chiffre en dizaines de milliers de francs par hectare. Les vigneron doivent aussi s'équiper de caves avec des cuves, ce qui fait qu'on arrive vite à des centaines de milliers de francs d'investissements.

M. Brestaz explique que, pour un hectare de serres équipées, il faut investir 2 millions de francs. Sachant que, pour avoir une entreprise compétitive, il faut une taille minimum de 3 hectares, on arrive à 6 millions d'investissements.

La présidente remarque que les auditionnés ont beaucoup parlé des exploitations maraîchères qui demandent beaucoup de main-d'œuvre, mais qu'ils ont très peu parlé des grandes cultures et de la viticulture. Elle demande quel serait l'impact de l'instauration d'un salaire minimum dans le secteur des grandes cultures et de la viticulture.

Elle remarque ensuite, en ce qui concerne la protection du paysage, que les exploitations maraîchères sous serres ne touchent pas de paiements directs alors que tous les autres types de production, notamment la viticulture et les céréales, touchent des paiements directs qui constituent une part importante de leurs revenus (environ 50% de leur exploitation). Elle demande aux auditionnés s'ils ont fait un calcul de l'impact de l'instauration d'un salaire minimum pour ce type d'exploitations.

M. Erard répond qu'aujourd'hui, avec les systèmes de mécanisation qui existent, on peut cultiver 50 hectares tout seul. Ces secteurs sont donc très peu touchés par la main-d'œuvre, sous réserve du mode de culture. Si on a des systèmes bio par exemple, il faut beaucoup plus de main-d'œuvre, parce qu'il y a des tas de choses qu'on ne peut pas faire avec la mécanisation simple. La viticulture serait quant à elle directement touchée par l'instauration d'un salaire minimum, puisque les viticulteurs ont besoin de beaucoup de main-d'œuvre temporaire. En ce qui concerne les exploitations de bétail, il répond qu'il y a des besoins de main-d'œuvre qui sont importants et que l'instauration d'un salaire minimum aurait un impact important. Il rappelle à ce propos qu'il n'y a plus que 4 producteurs de lait à Genève et que l'instauration d'un salaire minimum accélérerait encore leur disparition.

La présidente remarque que la brochure qui présente l'agriculture genevoise indique que 47% des emplois dans le secteur agricole sont occupés par des étrangers. Elle demande si ce chiffre fait référence à des saisonniers. Elle demande également si ces saisonniers travaillent exclusivement dans des secteurs comme la viticulture ou si dans le secteur maraîcher il y a aussi des saisonniers.

M. Brestaz répond que dans son entreprise, pour 40 postes annualisés, il y en a 20 qui sont réellement à l'année parce qu'ils ne peuvent pas assurer un emploi à l'année à tout le monde. Les autres employés restent entre 4 et 9 mois (CDD). Il précise que toute la main-d'œuvre est étrangère et qu'il y a beaucoup de frontaliers.

Une commissaire PLR explique que ce chiffre de 47% l'étonne un peu parce que, pour l'économie en règle générale, il y a plus de 50% qui sont des non-résidents. Peut-être que la brochure qui présente l'agriculture ne fait donc pas bien la distinction entre les résidents et les non-résidents.

M. Erard déclare qu'ils sont absolument opposés à cette initiative et à ce PL.

Discussion et débat entre commissaires

Une commissaire EAG indique que le groupe EAG soutiendra évidemment l'IN 173. Pour le groupe EAG, l'instauration d'un salaire minimum est quelque chose d'absolument indispensable comme mesure de politique sociale pour combattre la pauvreté. Elle rappelle qu'un salaire de 23 F de l'heure amènerait à un salaire de 4086 F pour un horaire hebdomadaire de 41 heures, ce qui est à peine au-dessus du revenu minimum cantonal de l'aide sociale calculé pour une personne seule. Pour le groupe EAG, il est quand même assez troublant qu'aujourd'hui un certain nombre de salaires ne suffisent pas à couvrir ou à atteindre cette barre du revenu minimum cantonal de l'aide sociale, qui est quand même un montant qui a été défini pour permettre aux gens de vivre dans la dignité et de satisfaire leurs besoins vitaux et sociaux.

Le groupe EAG estime qu'il y a par ailleurs un effort à faire en matière de politique salariale dans le canton. Ce n'est pas un scoop, puisque c'est un point qui avait été relevé par le rapport sur la pauvreté et donc commandité par le Conseil d'Etat. Pour le groupe EAG, il est absolument indispensable d'instaurer des politiques salariales qui permettent aux gens de vivre correctement.

Un commissaire MCG déclare que le groupe MCG va s'opposer à l'IN 173, car le concept même d'un salaire minimum n'est pas quelque chose de souhaitable. Il explique que le groupe MCG est opposé par principe à l'instauration d'un salaire minimum car il amène à une économie administrée.

Pour le groupe MCG, l'instauration d'un salaire minimum va également contre la politique générale qui veut que l'on favorise les contrats collectifs. Afin d'augmenter le niveau des salaires, il vaudrait mieux favoriser la solution de la préférence cantonale plutôt que de vouloir absolument instaurer un salaire minimum.

Pour le groupe MCG, il n'est pas souhaitable d'avoir un salaire minimum qui puisse profiter aussi en grande partie aux travailleurs frontaliers. Il remarque que l'IN 173 prend l'exemple du canton de Neuchâtel alors que ce canton est dans une très mauvaise situation, économiquement et financièrement parlant. S'il y avait un exemple à ne pas prendre, c'était bien celui du canton de Neuchâtel.

En ce qui concerne l'exemple français, il remarque que le SMIC ressemble plus à un épouvantail qu'autre chose. Au sens du MCG, ce type de politique économique nous amène droit dans le mur.

Un commissaire S déclare que le groupe socialiste va voter l'IN 173 et le PL 12667.

Il remarque que les statistiques que M. Montfort a présentées montrent très clairement qu'une mère célibataire sur 7 est considérée comme un *working poor* dans le canton de Genève. Cela signifie que ces personnes, malgré un système de CCT et de CTT, n'arrivent pas à vivre bien qu'elles travaillent. Notre système n'est pas parfait, car il laisse passer des conditions de travail désastreuses. Un salaire minimum permettrait d'avoir véritablement un filet social et permettrait de faire en sorte que personne ne se retrouve dans des situations de réelle pauvreté tout en travaillant.

En ce qui concerne le partenariat social, il remarque qu'on a de bons exemples de fonctionnement tel que l'IPE, mais qu'on en a aussi d'autres, dans certaines branches comme le commerce de détail, où on a une absence totale de partenariat social. En attendant, on ne peut pas rester les bras croisés et regarder des milliers de salariés en payer le prix fort. Il faut accepter l'IN 173 afin que, lorsque le partenariat social ne fonctionne pas, on puisse quand même avoir un salaire minimum pour pouvoir vivre.

Concernant les propos du MCG sur l'intervention de l'Etat, il rappelle que ne pas intervenir aujourd'hui, c'est laisser l'Etat subventionner les bas salaires des entreprises. A son sens, c'est une très mauvaise idée que l'Etat subventionne des politiques salariales d'entreprises qui sont catastrophiques. La finalité d'une telle dynamique serait absolument mauvaise. Il est donc nécessaire à l'Etat, au lieu de subventionner les bas salaires d'entreprises, d'avoir un cadre par le salaire minimum qui permette de ne pas avoir d'aussi bas salaires et que les gens puissent vivre dignement.

En ce qui concerne la préférence cantonale, il demande au MCG en quoi elle remonterait les salaires des salariés.

Il répond que le MCG ne voulait pas que les salaires soient plus élevés parce que cela profiterait aussi aux salariés frontaliers, que le plus important c'est d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs genevois qui vont consommer en France voisine parce qu'ils n'ont pas les moyens de consommer à Genève. Le pouvoir d'achat est absolument nul à Genève parce que les salaires restent bas pour beaucoup de personnes. Pour avoir un vrai moyen de relance de l'économie, il faut davantage faire en sorte que les milieux les plus précaires retrouvent un pouvoir d'achat.

Il termine en déclarant que, pour toutes ces raisons, il serait utile d'introduire un salaire minimum dans le canton de Genève.

Un commissaire UDC déclare que le groupe UDC refusera cette IN 173 pour 4 raisons.

Il rappelle en premier lieu que ce sont quand même les entreprises qui créent la richesse. Imposer quelque chose qui serait incompatible et impossible

pour elles n'est donc pas quelque chose de souhaitable. Il existe un système de partenariat social qui fonctionne globalement bien à Genève et, lorsqu'il ne marche pas, il y a des usages et des CTT.

L'UDC pense ensuite que le fait de fixer un salaire minimum via la loi aurait des effets néfastes. Cela aurait en effet pour conséquence de tirer les salaires vers le bas, comme c'est par exemple le cas en France. En France, toutes les décisions sont prises à Paris et on se base sur des conditions minimales sur l'ensemble du territoire alors qu'il y aurait des secteurs ou des régions où les entreprises pourraient payer plus.

Il rappelle ensuite que le marché du travail en Suisse est florissant grâce à la fiscalité, au marché libéral mais aussi grâce au fait que notre code du travail est plus souple que dans certains autres pays. Vouloir charger et alourdir le code de travail serait donc néfaste.

Finalement, il déclare que l'UDC ne peut pas soutenir l'article 39M alinéa 2 de l'IN 173 qui prévoit que « tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées ». L'UDC ne peut pas non plus soutenir l'article 39N alinéa 4 qui prévoit que « l'office établit et met à jour une liste des employeurs faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public », pas plus qu'il ne peut soutenir l'article 45 alinéa 1 lettre c qui prévoit que « lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer (...) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus ».

Il termine en déclarant que l'instauration d'un salaire minimum aurait un effet destructeur, car elle créerait des problèmes entre les travailleurs et les entreprises. Il rappelle à ce propos que ce sont les entreprises qui créent les postes de travail.

Un commissaire PDC répond au S, en ce qui concerne l'intervention de l'Etat, que lorsque les gens n'ont plus de travail du tout l'Etat intervient massivement et beaucoup plus que dans d'autres circonstances.

Il remercie ensuite le commissaire S d'avoir rappelé l'importance du tissu des CCT et du partenariat social à Genève, à l'exception du domaine du commerce de détail dans lequel cela fait plus de 40 ans que les partenaires ne s'entendent pas et provoquent, à tour de rôle, la rupture de la CCT.

En ce qui concerne l'agriculture, il déclare qu'en acceptant un salaire minimum qui est largement supérieur à ceux prévus dans le CTT, on causerait d'énormes problèmes à ce secteur qui a bien d'autres problèmes à l'heure

actuelle, aussi bien sur le plan suisse que sur le plan cantonal. Il ne faudra pas s'étonner que les gens aillent faire leurs achats de l'autre côté de la frontière plutôt qu'à Genève si on instaure un salaire minimum.

En conclusion, le groupe PDC refusera autant l'IN 173 que le PL 12267.

Un commissaire PLR remarque qu'à Genève on a toujours cette manie d'attaquer un système qui fonctionne bien sur le plan fédéral et qui est admis en termes d'économie. On a des salaires qui sont parmi les plus importants du pays, les conditions de travail les plus favorables au monde et la région la plus dynamique de toute la Suisse, mais on essaie toujours de trouver des mesures qui diminueraient la prospérité et le partenariat social. Le système suisse est prisé, mais on est toujours attaqué par les siens pour remettre en cause un système qui fonctionne bien.

Il explique ensuite que dans la branche de la construction, les salaires minimaux sont de 30 F de l'heure, mais que si on fait tomber ce système et qu'on met un salaire minimum à 20 F de l'heure, on va faire tomber toutes les mesures d'accompagnement que sont les usages, les CTT et l'obligation de respecter les marchés sur le lieu du chantier.

La vision de gauche de dire que les patrons et les entrepreneurs veulent « serrer » les collaborateurs n'est pas valable, parce qu'à Genève on a 80% de PME. Si les choses se passent mal avec les collaborateurs, alors en général ils quittent l'entreprise, ce qui est désastreux pour les patrons. Et puis, il rappelle aussi que si les entreprises fructifient c'est grâce aux collaborateurs. Il remarque qu'il y a une vision très négative du patronat par les groupes de gauche qui pensent que les patrons veulent « serrer » les collaborateurs alors qu'on a 80% de PME à Genève.

En ce qui concerne l'argument du correctif social et du subventionnement des entreprises qui paient mal les travailleurs, il rappelle que la politique salariale est un contrat et que si les employeurs paient les salariés au strict minimum, ils n'attirent pas de compétences. Les salariés ne sont pas complètement dupes et font valoir le prix des compétences qu'ils mettent au service des entreprises.

A son sens, il faudrait travailler davantage sur la formation continue et sur l'avenir des jeunes plutôt que sur un salaire minimum, parce que si on fait une projection économique de la main-d'œuvre pour ces 10 prochaines années, on se rend compte que le marché va être « ultra sec » dans certains secteurs, parce que les jeunes ne sont pas intéressés d'y travailler.

Il considère que ce n'est pas résoudre un problème économique que d'instaurer un salaire minimum. Si on instaure un salaire minimum, on va tirer le tout vers le bas et se rapprocher du système français dans lequel il y a des

écarts monstrueux entre les CAP et les cadres supérieurs. En Suisse, on n'a pas cette échelle. Si on prend quelqu'un qui a un CFC, quelqu'un qui a une attestation fédérale, un diplôme d'une ES ou d'une HES on n'a jamais de différence au triple ou au quadruple comme c'est le cas en France. Malheureusement, si on instaure un salaire minimum, on ne pourra plus avoir cette réflexion.

Il termine en déclarant qu'en instaurant un salaire minimum à 20 F de l'heure, on ne va pas résoudre les problèmes. Ce qui va se passer c'est qu'il y aura des secteurs d'activités où on ne produira plus en Suisse. Les consommateurs iront acheter les prestations ailleurs et à un meilleur prix, comme ils le font déjà avec l'agriculture, la production de masse et les textiles. Si on vote une telle initiative, le coût de l'agriculture augmentera de 25% et on péjorera complètement ce secteur.

La présidente indique que le groupe des Verts va soutenir l'IN 173 et le PL 12267 qui sont deux instruments en faveur de l'introduction d'un minimum salarial.

Elle rappelle que le rapport sur la pauvreté indiquait clairement que si le travail était un rempart contre la pauvreté, l'emploi en tant que tel, même à plein temps, ne suffisait pas à protéger contre le risque de pauvreté. Elle remarque que cette situation est particulièrement injuste, compte tenu de l'augmentation des écarts salariaux entre ceux qui gagnent le plus et ceux qui gagnent le moins. On voit bien qu'il y a un problème au niveau du partenariat social.

Elle remarque que les données statistiques données par M. Montfort montrent que 45% des personnes à bas salaire sont dans des contrats individuels uniquement. On voit donc bien qu'il y a toute une partie prépondérante des personnes, qui gagnent un très bas salaire, qui ne sont pas couvertes. C'est aussi à ces personnes-là qu'il faut penser. Et puis, quand le partenariat social ne fonctionne pas complètement, c'est le rôle du politique que de le corriger afin que les choses soient acceptables pour le fonctionnement global de notre économie et de notre société.

Le rapport sur la pauvreté décrit aussi clairement le concept de pauvreté laborieuse comme étant un phénomène présent à Genève et conclut qu'il sera en augmentation pour les années à venir. Elle remarque qu'il y a 14-15% des personnes à l'aide sociale, 18% des personnes en risque de le devenir (c'est-à-dire plus de 60 000 personnes concernées), 19% des salariés qui ont un revenu considéré comme étant un bas salaire, $\frac{2}{3}$ des femmes qui sont concernées et $\frac{1}{3}$ des femmes qui seraient concernées par un risque en lien avec la pauvreté.

Elle remarque ensuite que l'IN 173 prévoit très clairement une exception pour l'agriculture, de même qu'elle prévoit des exceptions pour les jeunes et les formations. Le cas de l'agriculture est donc déjà réglé dans le cadre de l'IN 173. Par contre, il faudra effectivement préciser cette exception dans le PL. Elle termine en déclarant que si Genève a mis en place le label GRTA c'est notamment pour mettre en évidence le niveau de rémunération supérieur à Genève par rapport à d'autres cantons. La présentation d'AgriGenève a montré qu'il y avait encore de vrais enjeux autour de cette question et une situation insatisfaisante pour une partie des personnes qui travaillent dans le domaine de l'agriculture et qui sont faiblement rémunérées.

Un commissaire MCG répond au S que la préférence cantonale pourrait servir à la rémunération des habitants du canton, parce qu'elle structure le marché et empêche une sous-enchère salariale. On s'est bien rendu compte que le niveau des salaires généraux avait baissé suite à l'arrivée des bilatérales. L'ouverture des frontières et de la libre installation des travailleurs n'importe où et n'importe comment a donc eu un effet de baisse sur les salaires.

En ce qui concerne l'argument qui consiste à dire que le salaire minimum donnerait un filet social, il répond que ce filet social aurait beaucoup de trous. En France par exemple, malgré le SMIC, 2 millions de personnes vivent avec moins de 700 euros par mois, ce qui signifie que le filet social est plus que troué. Et puis il y a 5 millions de personnes qui ont besoin d'aides alimentaires. L'instauration d'un salaire minimum ne serait donc en aucun cas une garantie contre la misère et la pauvreté. La misère et la pauvreté sont des éléments pertinents contre lesquels il faut se battre, mais l'exemple français démontre que ce serait une fausse solution que d'instaurer un salaire minimum.

Un commissaire PLR remarque que, lors de leur audition, les syndicats ont totalement assumé la disparition de pans entiers de l'économie. Tous les métiers qui n'arriveront pas à atteindre le salaire minimum disparaîtront à Genève, ce qui ne semble pas déranger les syndicats. Pour eux, c'est même le prix à payer de l'instauration d'un salaire minimum.

Il indique ensuite qu'il a été frappé par le focal très étroit des syndicats qui ont vu Genève comme une île et qui n'ont rien dit sur les relations transfrontalières et la concurrence transfrontalière. A son sens, cette vision des choses est une négation absolue de la réalité genevoise.

La seule chose que les syndicats ont faite, c'est de donner des exemples de salaires minimaux de pays étrangers. Ils ont par exemple dit que l'Allemagne était un pays extraordinaire qui connaissait un salaire minimum. Ce que les syndicats n'ont toutefois pas dit c'est que le salaire minimum allemand est de 8 euros de l'heure. Si c'est ce qu'on veut comme modèle pour la Suisse, c'est

absolument lamentable et irresponsable de la part des syndicats. Si ce qu'on veut c'est la disparition de pans entiers de l'économie et se retrouver avec de personnes qui seront à 100% à l'aide sociale, alors instaurons un salaire minimum.

Un commissaire S remarque que certains arguments sont un peu contradictoires. D'un côté, on dit qu'il y a des pans entiers de l'économie qui disparaîtraient, mais de l'autre on dit que finalement il n'y aurait aucun problème puisque de toute manière il y aurait une pénurie de main-d'œuvre. Ces deux arguments sont absolument incompatibles.

Il remarque ensuite que les comparaisons avec l'étranger sont absolument hors de propos. A son sens, on ne peut pas parler d'un salaire de 8 euros de l'heure alors qu'ici on parle de 23 F de l'heure.

Pour revenir sur l'argument du MCG visant à dire qu'il y a encore de la pauvreté en France malgré l'instauration d'un salaire minimum, il répond qu'on ne vise pas ici à régler le problème de la pauvreté mais bien plutôt celui des *working poors*. On vise à empêcher que des personnes à plein temps ne puissent pas assumer, avec leur salaire, les besoins de base d'une personne seule. Si on veut assumer qu'à Genève il puisse y avoir des personnes qui travaillent à plein temps et qui gagnent moins que ce qui est considéré comme le revenu permettant de couvrir les besoins vitaux d'une personne seule, alors on a un de sérieux problèmes à se faire.

En ce qui concerne l'argument du PLR visant à dire qu'il n'y aurait pas de problème parce qu'il y aurait une pénurie de main-d'œuvre, il répond qu'en réalité, ce qu'on observe plutôt, dans les secteurs concernés par les bas salaires, c'est un chômage qui reste persistant et qui fait qu'on peut maintenir des salaires bas, voire trop bas. S'il y avait véritablement une pénurie de main-d'œuvre, il n'y aurait pas ce problème de salaires bas. Si le marché du travail fonctionnait correctement, il n'y aurait pas de chômage et on n'aurait effectivement pas besoin de fixer un salaire minimum.

Ensuite, il remarque qu'en introduisant un salaire minimum on ferait tomber toutes les CCT et tous les CTT, alors que ce n'est pas vrai. Ce qui est prévu c'est justement qu'il y ait un maintien des CCT, des CTT, de tous les mécanismes par branche et qu'on ait ensuite le mécanisme du salaire minimum qui intervienne pour les cas où il n'y a pas de CCT ou de CTT. Il n'est donc pas question de faire disparaître les conventions. Il n'y a aucune raison légale qui ferait que les conventions tomberaient. Si ces conventions tombent, ce serait la responsabilité des partenaires sociaux. De la même manière, pour les CTT, il n'y a pas de mécanisme qui prévoit qu'ils devraient disparaître avec l'avènement d'un salaire minimum.

En ce qui concerne l'argument de dire qu'avec l'introduction d'un salaire minimum, on ne permet pas à certain secteur d'exister en Suisse, il répond que même en l'absence de salaire minimum, on a déjà certains secteurs où il n'y a plus de production en Suisse, parce qu'il y a un tel écart avec les salaires qui sont pratiqués par les pays de production que, malgré le fait qu'il y ait du chômage, les gens n'acceptent pas de travailler à un taux horaire à ce point-là bas. De ce point de vue, le fait d'introduire un salaire minimum ne changerait pas la donne. Il faut simplement accepter le fait qu'il y ait un différentiel de revenus entre les différents pays et contre lequel nous ne pouvons rien faire.

Un commissaire UDC répond à l'un des commissaires S que pour l'UDC il est clair que si les salaires sont trois fois plus bas de l'autre côté de la frontière que chez nous c'est parce qu'il y a un problème. Prétendre que l'instauration d'un salaire minimum n'aurait aucune influence sur l'attractivité du marché genevois n'est pas un avis que l'UDC partage. Il rappelle que dans certains secteurs, on peut voir que le nombre de travailleurs a augmenté mais que la masse globale a stagné, voire même diminué. On voit aussi que dans certains secteurs le taux de chômage est de 11-13%, mais il rappelle que ce taux concerne exclusivement les gens inscrits à l'OCE. Si on prenait les critères qui sont appliqués en Europe, on pourrait dire que dans certains secteurs, il y aurait entre 15 et 20% de chômage. On ne peut par conséquent pas dire que la frontière n'a aucune influence.

Il termine par donner l'exemple d'un jeune Genevois qu'il a rencontré, qui est chômeur dans le secteur de la restauration et qui a un diplôme. Il explique qu'avec le salaire minimum de la CTT, qui est de 3900 F par mois, il ne trouve pas d'emploi et en plus l'OCE lui a recommandé de changer de métier.

Pour revenir sur l'IN 173, l'UDC considère que le fait de charger la législation serait une très mauvaise solution.

Une commissaire EAG répond en ce qui concerne la préférence cantonale comme remède universel à la question de la sous-enchère salariale, que même si les frontières étaient fermées, les employeurs indéliçats pourraient continuer de pratiquer de la sous-enchère salariale. Il s'agit donc réellement d'une question de renforcement de la protection des travailleurs et pas de l'ouverture des frontières. La réalité montre très bien qu'on peut faire de la sous-enchère salariale avec la population de travailleurs résidents.

Elle répond aussi que les syndicats n'auraient aucun regret à voir des pans de l'économie disparaître, qu'il ne s'agit pas de pans entiers de l'économie qui disparaîtraient, mais qu'il s'agit de dire que si certaines entreprises n'ont pas les reins assez solides pour permettre de payer correctement leurs employés alors il y a un problème. Ces entreprises devront se poser la question de leur

existence, d'où la question qu'on se posait incidemment de savoir si ce n'est pas elles qu'il faut aider plutôt que les travailleurs, sachant que la gestion d'un dossier d'entreprise est bien plus légère que celle de milliers de bénéficiaires de prestations sociales.

Elle remarque ensuite que les statistiques montrent que la croissance de l'emploi est de 2,2% et que la croissance de la masse salariale a progressé de 4,1% en termes nominaux. On voit donc bien que l'augmentation de la pauvreté qu'on constate dans notre canton n'est pas en lien direct avec la prospérité de certains secteurs de l'économie ou en tout cas de certaines entreprises. Pour le groupe EAG, l'instauration d'un salaire minimum est véritablement une mesure de lutte contre la pauvreté.

Elle rappelle également que nous avons en 2014, au moment où l'enquête sur la pauvreté a été réalisée, 13,6% de la population qui percevait des prestations sociales au sens large et 5,4% au sens strict. En 2015, on avait 5,5% de la population qui touchait des prestations LIASI et 5,7% en 2016. Et puis, en 2017, 5,9% de la population touchait des prestations sociales au sens strict et 14,4% des prestations sociales au sens large. On voit donc bien que la pauvreté augmente dans notre canton, ce qui n'empêche pas un certain nombre d'entreprises d'être relativement florissantes et d'avoir globalement une augmentation de leur masse salariale.

En conclusion, on doit vraiment faire des choix courageux qui permettent véritablement de lutter contre la pauvreté, parce qu'à un moment donné on voit bien que le véritable problème que nous avons est un problème de protection des travailleurs mais aussi de répartition des richesses. Il faudra donc bien aborder cette question un jour ou l'autre et veiller à une meilleure répartition des richesses.

Un commissaire PLR remarque que les déclarations d'un commissaire S sont absolument hallucinantes. Il remarque qu'il méconnaît de manière crasse le système de négociation des CCT et les efforts considérables qui ont été faits par les deux parties. Dans le secteur de la construction par exemple, il explique qu'il y a des retraites anticipées qui ont été négociées par les partenaires sociaux et que, si on supprime les CCT, alors on va aussi supprimer les retraites anticipées.

Un commissaire PDC remarque qu'on parle quand même essentiellement de gens qui ont soit une mauvaise formation professionnelle, soit d'autres difficultés. Comme ces personnes ont le droit de vivre à Genève, on doit utiliser les outils qui sont les nôtres.

Il considère que dans cette discussion on oublie un peu la notion de dignité. Le fait qu'une personne ait un emploi ou qu'elle n'en ait pas change beaucoup de choses. Il explique que, dans sa vie professionnelle, il a plusieurs fois

embauché des personnes « cabossées » par la vie parce que c'était indispensable pour elles. Il déclare, à ce propos, qu'il a été choqué que les syndicats disent que cela ne les dérangeait pas que des pans entiers de l'économie disparaissent. Ce sont des quantités de gens qu'on va remettre à la rue et l'effet économique sera considérable.

Il déclare pour finir que, même si l'agriculture était exemptée, ce n'est pas une raison suffisante pour que ça ne la concerne pas, parce qu'il y aura un effet indirect d'aspirateur.

Il termine en répondant à la présidente que l'argument de dire qu'on a créé le label GRTA parce qu'on a des salaires élevés à Genève est très réducteur.

Un commissaire PLR remarque que la question du partenariat social est une problématique qui n'est vraiment pas simple. Que ce soit du côté des employés ou du côté des patrons, il y a inévitablement des gens qui veulent aller plus loin que ce qui est négocié.

Il rappelle que l'économie et un équilibre et que le marché aussi. Si on décide d'instaurer un salaire minimum alors le marché n'acceptera pas les augmentations de prix des prestations ou des produits, et ce sont des boutiques et des magasins entiers qui fermeront.

Il explique que le groupe PLR veut que tout le monde puisse vivre du salaire qu'il obtient de son travail, mais qu'il veut que cela soit pris en considération sur la durée. Il explique par exemple que chez Migros, les salariés, après 20 ans dans la boîte, ont 6 semaines de vacances et 7 au bout de 30 ans. Avec l'instauration d'un salaire minimum, c'est quelque chose qui va très clairement tomber.

Il explique que, dans beaucoup de petites boutiques, les patrons paient des salaires, mais sont obligés d'avoir un travail à côté parce que leur salaire n'est pas suffisant. Ce sont ces choses qu'il faut prendre en considération.

En ce qui concerne le filet social, il remarque qu'il y a effectivement des gens qui n'arrivent pas à tourner avec moins de 23 F par heure, mais il rappelle quand même que ces gens ont droit à des allocations de logement, à des subsides d'assurance-maladie, à des prestations de la part des restaurants scolaires et à des rabais considérables dans les crèches. Il ne faut donc pas dire qu'il n'y a pas de filet social. On a certainement le filet social le plus fin du monde.

Le PLR aussi préférerait qu'on ait un salaire pour tout le monde à 30 ou 40 F, parce que ce serait plus simple, mais le problème c'est que le marché ne le permet pas.

Il termine en déclarant qu'il comprend que les socialistes et le groupe EAG soient pour un salaire minimum, mais qu'il ne comprend pas très bien pourquoi les Verts sont pour un salaire minimum. Avoir un salaire minimum va faire qu'un bon nombre de choses vont s'exporter avec tout ce que cela impliquera au niveau des transports. Si vraiment on veut limiter l'impact climatique, il faut justement éviter d'avoir un salaire minimum et laisser faire le marché avec des conditions-cadres. Il déclare que le PLR se battra toujours pour des conditions-cadres mais jamais pour un salaire minimum.

Vote

La présidente met aux voix l'IN 173 :

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)

Non : 8 (2 PDC, 3 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Abstentions : –

L'IN 173 est refusée.

La présidente met aux voix le principe d'un contreprojet :

Oui : –

Non : 14 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 3 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Abstentions : –

Le principe d'un contreprojet est refusé.

Initiative populaire cantonale

« 23 frs, c'est un minimum »

La communauté genevoise d'action syndicale a lancé l'initiative législative cantonale formulée et intitulée « 23 frs, c'est un minimum », qui a abouti.

Le tableau ci-dessous indique les dates ultimes auxquelles cette initiative doit être traitée aux différents stades du processus d'examen des initiatives prévus par la loi.

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Arrêté du Conseil d'Etat constatant l'aboutissement de l'initiative, publié dans la Feuille d'avis officielle le | 2 novembre 2018 |
| 2. Arrêté du Conseil d'Etat au sujet de la validité de l'initiative, au plus tard le | 2 mars 2019 |
| 3. Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative, au plus tard le | 2 mars 2019 |
| 4. Décision du Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative et sur l'opposition éventuelle d'un contreprojet, au plus tard le | 2 novembre 2019 |
| 5. En cas d'opposition d'un contreprojet, adoption par le Grand Conseil du contreprojet, au plus tard le | 2 novembre 2020 |

Initiative populaire cantonale

« 23 frs, c'est un minimum »

Les citoyennes et citoyens soussigné-e-s, électrices et électeurs dans le canton de Genève, conformément aux articles 57 à 64 de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012, et aux articles 86 à 94 de la loi sur l'exercice des droits politiques, du 15 octobre 1982, appuient la présente initiative législative intitulée : « 23 frs, c'est un minimum » portant sur la modification de la loi sur l'inspection et les relations du travail (J 1 05), du 12 mars 2004, ayant la teneur suivante :

Article unique

La loi sur l'inspection et les relations du travail (J 1 05), du 12 mars 2004, est modifiée comme suit :

Art. 1, al. 4 (nouveau)

⁴ Elle institue un salaire minimum afin de combattre la pauvreté, de favoriser l'intégration sociale et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine. Elle définit le rôle de l'office, de l'inspection paritaire et des autres autorités concernées dans la mise en œuvre des dispositions de la présente loi sur le salaire minimum.

Art. 2, al. 1 et 5 (nouvelle teneur)

¹ Le département est chargé de l'application des dispositions légales mentionnées en préambule de la présente loi et des dispositions de la présente loi sur le salaire minimum, pour autant qu'elle ne soit pas expressément réservée ou attribuée à une autre autorité désignée par ces dernières, par la présente loi ou par d'autres lois cantonales.

⁵ L'office est suffisamment doté en personnel. Pour les tâches prévues aux chapitres II, IV, IVB et VI, il bénéficie d'au moins 1 poste d'inspecteur pour 10 000 salariés en se basant sur le répertoire des entreprises du canton de Genève visé à l'article 40, sous déduction des emplois publics.

Art. 23, al. 2bis (nouveau) et al. 3 (nouvelle teneur)

^{2bis} Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K.

³ Sauf exception reconnue par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi, les conventions collectives de travail qui ont fait l'objet d'une décision d'extension sont réputées constituer les usages du secteur concerné. L'alinéa 2bis est réservé.

Chapitre IVB Salaire minimum (nouveau)

Art. 39I Champ d'application (nouveau)

Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton sont soumises aux dispositions du présent chapitre relatives au salaire minimum.

Art. 39J Exceptions (nouveau)

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

- a) aux contrats d'apprentissage au sens des articles 344 et suivants du code des obligations ;
- b) aux contrats de stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale. Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi statue en cas de litige relatif à l'admission d'une exception au sens de la présente lettre ;
- c) aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus.

Art. 39K Montant du salaire minimum (nouveau)

¹ Le salaire minimum est de 23 F par heure.

² Pour le secteur économique visé par l'article 2, alinéa 1, lettre d, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), du 13 mars 1964, le Conseil d'Etat peut, sur proposition du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, fixer un salaire minimum dérogeant à l'alinéa 1 dans le respect de l'article 1, alinéa 4.

³ Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum prévu à l'alinéa 1 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

⁴ Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

Art. 39L Primauté par rapport aux salaires prévus par les contrats individuels, les conventions collectives et les contrats-type (nouveau)

Si le salaire prévu par un contrat individuel, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'article 39K, c'est ce dernier qui s'applique.

Art. 39M Contrôle (nouveau)

¹ L'office et l'inspection paritaire des entreprises sont compétents pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions du présent chapitre.

² Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office ou à l'inspection paritaire un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Art. 39N Sanctions (nouveau)

¹ Lorsqu'un employeur ne respecte pas le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer une amende administrative de 30 000 F au plus. Ce montant maximal de l'amende administrative peut être doublé en cas de récidive.

² L'office peut également mettre les frais de contrôle à la charge de l'employeur.

³ Lorsque l'employeur est une entreprise visée par l'article 25, les autres sanctions prévues à l'article 45 peuvent également être prononcées.

⁴ L'office établit et met à jour une liste des employeurs faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Art. 45, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 pour une durée de 3 mois à 5 ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Que prévoit l'initiative ?

- l'instauration d'un salaire minimum obligatoire de 23 frs de l'heure pour toutes les branches, correspondant à 4086 frs mensuels pour 41h de travail hebdomadaire ;
- l'indexation du salaire minimum au coût de la vie ;
- des exceptions pour les jeunes en formation et pour le secteur de l'agriculture ;
- des contrôles et des sanctions pour les employeurs qui ne s'y conformeraient pas.

Tout travail mérite salaire (décent)

A Genève, 10% des travailleurs-euses ont un salaire inférieur à 23 frs de l'heure, soit moins de 4000 frs pour un plein temps. La moitié touche un salaire même inférieur à 3500 frs. Ces salaires ne permettent pas de vivre dignement sans recourir à de multiples aides publiques.

L'initiative a pour objectif de mettre fin à cette précarité résultant de salaires trop bas.

Le « partenariat social » ne suffit pas

A Genève, près de la moitié des travailleurs-euses ne sont pas protégé-e-s par une convention collective de travail. Et dans plusieurs secteurs au bénéfice d'une CCT, notamment nationale, les salaires demeurent désespérément bas en raison de l'intransigeance des organisations patronales. Pour contraindre ces derniers à accorder un salaire digne à toutes et tous, un salaire minimum légal obligatoire est indispensable.

Effets positifs pour les femmes et pour tous-tes

Deux tiers des salarié-e-s directement concerné-e-s sont des femmes. Le salaire minimum améliorera leur revenu dans la vie active comme à la retraite. C'est un pas en avant vers l'Egalité salariale.

Contrairement à une idée reçue largement répandue, le salaire minimum légal ne tirera pas l'ensemble des salaires vers le bas. Car les employeurs pourraient le faire bien plus facilement sans salaire minimum, ce dont certains ne se privent d'ailleurs pas. Le salaire minimum posera enfin une limite à cette sous-enchère, et favorisera même une amélioration globale des salaires.

Effets positifs sur l'emploi

Dans aucun pays l'introduction d'un salaire minimum légal n'a eu d'impact négatif sur l'emploi. Au contraire, l'amélioration du pouvoir d'achat de dizaines de milliers de salarié-e-s stimule la consommation et génère très rapidement de nouveaux emplois.

De plus avec un salaire minimum de 23 frs/h, l'Etat n'aura plus à subventionner indirectement les employeurs qui pratiquent la sous-enchère, et pourra consacrer plus de ressources (nos impôts) aux services publics dont la population a besoin, par exemple en... créant des nouveaux emplois.

Neuchâtel l'a fait, Genève peut le faire

Pour lutter contre la pauvreté et favoriser la dignité humaine, le Canton de Neuchâtel s'est doté d'un salaire minimum légal suite à une initiative populaire. Suite à des recours formés par des employeurs et des organisations patronales, le Tribunal fédéral a validé le salaire minimum neuchâtelois ainsi que sa base de calcul inspirée des prestations complémentaires AVS/AI.

Appliquée à Genève, la même méthode de calcul aboutit au montant de 23 frs de l'heure, soit 4083 frs pour un plein temps de 41h hebdomadaires (durée moyenne du travail à Genève).

CONTRE LA PRÉCARITÉ
23.-
 C'EST UN MINIMUM



cgas

Initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum »

Position de la CGAS à l'attention de la Commission de de l'économie du Grand Conseil, audition du 26.8.19

En mars 2018, la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) a lancé une initiative populaire cantonale pour instaurer un salaire minimum légal de 23 frs de l'heure à Genève, correspondant à 4086 frs pour un plein temps de 41 heures hebdomadaire.

En seulement trois semaines de récolte, l'IN173 a recueilli 7754 signatures.

A Genève, 9,4% des travailleurs-euses gagnent un salaire inférieur à ce montant. Conséquences : même en travaillant à plein temps, ils-elles n'arrivent pas à joindre les deux bouts à la fin du mois. Parce que leur employeur refusent de leur verser un salaire décent, ces travailleurs-euses doivent recourir à de multiples aides sociales pour survivre, dans une des villes les plus chères – et plus riches – du monde.

A l'instar des cantons de Neuchâtel, du Jura et bientôt du Tessin, Genève doit se doter d'un salaire minimum légal afin de combattre cette précarité. Il est inadmissible que des travailleurs-euses ne parviennent pas à vivre de leur travail, quel qu'il soit.

Alors que d'aucun-e-s tentent de rejeter la responsabilité de cette précarité sur les travailleurs-euses eux-mêmes, en particulier sur les étrangers-ères et les frontaliers-ères, l'introduction d'un salaire minimum légal permettra véritablement de lutter contre la pauvreté découlant du travail mal rémunéré, en agissant sur les véritables responsables de cette précarité : les patrons qui se livrent à la sous-enchère salariale.

Parce que nombre de secteurs économiques ne sont pas couverts par des CCT, ou que les CCT nationales ne tiennent la plupart du temps pas compte du coût de la vie extrêmement élevé à Genève, le salaire minimum légal est le seul moyen pour environ 30'000 travailleurs-euses d'obtenir un salaire à peu près décent.

Parce que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ne toucher que des très bas salaires, le salaire minimum légal contribuera à lutter contre la précarité des femmes et à faire progresser l'égalité dans les faits. Le salaire minimum légal permettra

également de réduire les dépenses sociales de l'Etat, et de créer des emplois par la relance de la consommation.

Un salaire minimum pour vivre décemment

Toute personne travaillant à plein temps doit pouvoir vivre de son travail. Or, ce n'est pas le cas pour 9.4% de salarié-e-s du secteur privé, qui gagnent à Genève moins de 23 frs de l'heure, soit moins de 4000 frs par mois. 9,4%, c'est environ 30'000 salarié-e-s qui travaillent principalement dans l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, les « activités de service administratif et de soutien » (sécurité, nettoyage, agences de voyages, location de véhicules, etc), l'économie domestique, la coiffure, les blanchisseries, l'industrie alimentaire, l'industrie textile, l'agriculture, et la plupart des emplois de... « solidarité » (EdS). Parmi ces 30'000 salarié-e-s, la moitié touche un salaire inférieur à 3500 frs par mois.

Pour subvenir, chichement, à leurs besoins, ces salarié-e-s doivent recourir aux aides publiques : allocations, subsides, prestations complémentaires, et aide sociale pour les plus précaires d'entre eux-elles. Dans un rapport sur la pauvreté à Genève publié par le Conseil d'Etat en 2016, ce dernier relève que 18% des bénéficiaires de l'Hospice général travaillent. Et de conclure notamment : « sans un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

Avec l'initiative « 23 frs, c'est un minimum », la CGAS prend le taureau par les cornes : parce que certain-e-s employeurs-euses n'ont visiblement pas opéré ce « changement de cap » de leur politique salariale, l'Etat doit donc fixer un salaire minimum obligatoire en dessous duquel ils-elles ne pourront plus aller.

Pallier l'insuffisance des conventions collectives de travail

A Genève, 48% des travailleurs-euses ne sont pas protégé-e-s par une convention collective de travail, faute de partenaires sociaux organisés, ou en raison d'un rapport de force largement défavorable aux salarié-e-s. Ce sont dans ces secteurs que sévit principalement la sous-enchère salariale résultant des abus patronaux.

Mais certains secteurs soumis à une convention collective ou un contrat-type ne bénéficient pas non plus des salaires minimaux décents. La faute en revient à l'intransigeance des patrons, toujours moins enclins à partager les gains de productivité, et à la difficulté de mobiliser les salarié-e-s, insuffisamment protégé-e-s par le droit suisse. De plus, lorsqu'il s'agit de conventions nationales ou régionales, les salaires négociés ne tiennent généralement pas compte

du coût de la vie beaucoup plus élevé à Genève que dans le reste de la Suisse. C'est par exemple le cas de l'hôtellerie-restauration, où le salaire horaire pour la catégorie la plus basse (employé-e sans qualification) s'établit à 17,80 frs, du travail temporaire, avec un salaire horaire de 20,16 frs (employé-e sans qualification), ou encore du nettoyage, avec un salaire horaire de 19,85 frs (toujours pour un-e employé-e sans qualification).

Avec l'initiative « 23 frs, c'est un minimum », ces secteurs devront soit adopter des avenants cantonaux conformes au salaire minimum genevois, soit appliquer directement ce dernier. Quant aux conventions collectives prévoyant déjà des salaires minimaux supérieurs, elles seront renforcées par l'existence de ce plancher légal, qui contribuera à rendre moins « intéressantes » les tentatives patronales de contournement des conventions.

Mettre en œuvre la Constitution genevoise

La Constitution genevoise indique dans son article 149 que « l'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille par un travail approprié, exercé dans des conditions équitables ». L'initiative « 23 frs, c'est un minimum » propose de mettre en œuvre cet article constitutionnel par l'instauration d'un salaire minimum légal.

Le 21 juillet 2017, le Tribunal fédéral a rejeté le recours déposé par des organisations patronales contre la mise en œuvre d'un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel. Il a estimé que cette mesure ne viole notamment ni le principe de la liberté économique ni celui de la proportionnalité, dans la mesure où l'Etat a le droit et la compétence de prendre des mesures poursuivant des motifs d'intérêt public ou de politique sociale. A Neuchâtel, un salaire minimum de 20 frs de l'heure a donc été validé, sur la base du calcul des revenus des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI. Le coût de la vie étant plus élevé à Genève, le même calcul pour notre canton permet de fixer un salaire minimum de 23 frs de l'heure.

Une initiative qui profite aux femmes et à tous-tes les salarié-e-s

Avec un salaire minimum de 23 frs de l'heure, on peut mettre un terme au scandale de l'exploitation indécente de dizaines de milliers de travailleuses à Genève. Deux tiers des salarié-e-s qui gagnent moins de 4000 frs par mois pour un plein temps sont des femmes. L'initiative « 23 frs, c'est un minimum » représente par conséquent un pas significatif vers l'égalité salariale dans les faits.

De plus, l'amélioration du revenu de ces salarié-e-s durant leur vie active aura également pour effet de d'améliorer leur revenu à la retraite.

Par ailleurs, celles et ceux qui prétendent qu'un salaire minimum

légal aura pour effet de tirer l'ensemble des salaires vers le bas se trompent ou tentent de tromper les salarié-e-s. En effet, les salaires actuels plus élevés ne le sont pas par hasard : ils résultent de la capacité de négociation individuelle et collective, et de la nécessité pour les employeurs de recruter et de fidéliser de la main d'œuvre qualifiée et/ou motivée. Ce n'est donc pas le fait de fixer une limite inférieure aux bas salaires qui poussera les patrons à s'en rapprocher alors qu'ils pourraient déjà le faire aujourd'hui. Au contraire, revaloriser les bas salaires, qui sont généralement ceux des moins qualifié-e-s, aura pour effet de pousser vers le haut ceux des travailleurs-euses plus qualifié-e-s. Quant aux employeurs qui s'adonnent aujourd'hui allègrement la sous-enchère, ils se verront enfin poser une limite à cette pratique inacceptable.

Une mesure sociale... qui profite à l'économie

Personne ne conteste que cette initiative risque de mettre sous pression l'emploi dans certaines PME qui ne réalisent pas ou très peu de bénéfices. Mais la lutte contre le chômage ne saurait justifier l'existence et le développement d'emplois à tel point mal rémunérés qu'ils ne permettent pas aux salarié-e-s d'en vivre. En d'autres termes, une entreprise dont les ressources ne permettent pas de rémunérer dignement son ou ses employé-e-s n'est tout simplement pas viable. Si les machines ou les locaux ont un prix, la force de travail des salarié-e-s également.

Cela étant, l'introduction d'un salaire minimum légal, du fait de son impact sur les revenus des salarié-e-s qui en bénéficieront et plus généralement de son impact sur la masse salariale dans son ensemble, aura mécaniquement un impact positif sur la consommation. Une consommation qui aura à son tour un impact positif sur la marche de l'économie, et donc sur l'emploi.

Contrairement à l'augmentation des bénéfices des entreprises qui résulterait d'une baisse de leur imposition, dont le réinvestissement dans l'économie et l'emploi n'a rien d'automatique et ne serait que marginal, l'instauration d'un salaire minimum légal déploierait immanquablement des effets vertueux sur l'ensemble de l'économie, augmenterait les revenus de l'Etat provenant de l'imposition des personnes physiques, tout en diminuant ses charges de politique sociale (aide sociale, prestations complémentaires familiales, subsides d'assurance maladie, allocations logement, et à terme prestations complémentaires AVS/AI). Autant de ressources nouvelles pour l'Etat, qu'il pourrait utiliser pour créer... de l'emploi !

Tout travail mérite salaire.

Tout salaire devrait permettre d'en vivre.

Contre la précarité, 23 frs, c'est un minimum.

Éléments de réflexion concernant L'initiative populaire 77 « 23 frs, c'est un minimum »

Giovanni Ferro Luzzi

Directeur Ireg

2 septembre 2019

Résumé de l'initiative et contexte

- L'initiative populaire cantonale 173 « 23 frs, c'est un minimum » propose l'instauration d'un salaire minimum pour le canton de Genève de 23 CHF/heure pour toutes les branches, correspondant à 4 086 CHF mensuels pour 41 heures de travail hebdomadaire avec indexation au coût de la vie. Des exceptions sont prévues pour les jeunes en formation et pour le secteur de l'agriculture.
- Des salaires minimums existent pour les cantons de Neuchâtel et du Jura. A Neuchâtel, il se monte à 20,02 CHF de l'heure (3 640 CHF/mois, semaine de 42 heures). Dans le canton du Jura, il est de 20 CHF/heure.
- Au niveau national, en 2014, une initiative populaire fédérale visant à introduire un salaire minimum de 4 000 francs par mois (22 francs de l'heure) a été rejetée à 76% des voix.

Le présent document fournit des informations sur la théorie économique en matière de salaire minimum, une synthèse des principaux résultats empiriques sur la validité des modèles théoriques, quelques tableaux de chiffres pertinents à la thématique des salaires, en particulier des inégalités et des bas salaires ainsi que des pistes de réflexion et les outils alternatifs pour répondre à la même problématique.

Qu'attendre d'une telle mesure ?

La théorie économique fournit quelques pistes pour évaluer les effets attendus en utilisant les simples mécanismes d'offre (des travailleurs) et de demande (des employeurs) sur le marché du travail, mais également des modèles plus sophistiqués de concurrence imparfaite.

- **Si le marché fonctionne de manière (très) concurrentielle**, autrement dit avec un très grand nombre de participants tant du côté de l'offre que de la demande, avec une information parfaite et sans coûts ou obstacles à la mobilité, le salaire d'équilibre qui prévaudra sera tel qu'on n'y observera aucun chômage, car seules les personnes souhaitant travailler pour un salaire inférieur ou égal à ce salaire d'équilibre participeront au marché du travail. C'est une situation où aucun participant ne peut décider du salaire (absence de pouvoir de marché).
- Dans ce cas, l'impact d'un salaire minimum est sans ambiguïté : la rémunération augmente pour ceux qui ont un emploi, mais l'emploi total diminue, par le simple mécanisme de renchérissement de la main-d'œuvre. Par ailleurs, davantage de personnes souhaitent travailler puisque le travail devient plus attractif. Le nombre d'emplois diminuant et le nombre de travailleurs cherchant un emploi augmentant, le résultat ne peut être que celui du **chômage**. C'est une situation classique où le décideur se trouve confronté à devoir choisir entre *équité* (notion de justice sociale) et *efficacité* (fonctionnement efficient du marché du travail et absence de chômage).
- **Si le marché fonctionne de manière non concurrentielle**, autrement dit lorsque le nombre d'employeurs est restreint, que l'information est asymétrique, qu'il y a des coûts à la mobilité, ou tout autre motif qui confère un « pouvoir de marché » à l'employeur, l'équilibre qui prévaut sur le marché du travail est **inefficient** : l'emploi est faible et la rémunération est basse. En effet, les employeurs parviennent à payer des salaires plus bas en restreignant le nombre d'employés qu'ils recrutent. C'est une situation analogue à celles d'entreprises ayant un pouvoir de marché auprès de leurs clients, pour lesquels le prix devient plus cher qu'en situation de concurrence.
- Dans ce cas, l'impact d'un salaire minimum est très différent : il peut augmenter la rémunération des travailleurs tout en stimulant l'emploi. Le cas d'un employeur unique dans une région est plutôt rare et n'est pas vraiment pertinent. Le pouvoir de marché résulte davantage de l'absence d'alternatives pour les travailleurs, et surtout travailleuses, dans le marché du travail (coûts de mobilité, liés aux enfants, emploi du conjoint, etc.).

On le voit, la théorie ne permet pas de conclure automatiquement qu'un salaire minimum est mauvais ou bon pour l'emploi, car le résultat dépend des hypothèses sur le degré concurrentiel du marché du travail.

Que disent les études empiriques ?

- Jusqu'au début des années 1990, une très grande majorité d'études mettaient en avant l'impact négatif des salaires minimaux sur l'emploi, en accord avec la théorie « classique » du marché du travail concurrentiel. L'impact négatif se vérifiaient surtout parmi les femmes, les jeunes travailleurs et les minorités ethniques, dont une plus grande partie avaient peu de qualifications.
- Au milieu des années 1990, une étude états-unienne très célèbre¹ remet en question avec force résultats économétriques les certitudes établies jusqu'alors dans la profession : ils mettent non seulement en avant les faiblesses des études précédentes, mais démontrent également à l'aide d'une expérience « quasi naturelle » que l'emploi pouvait même augmenter suite à une hausse du salaire minimum.
- Plusieurs études ont ensuite répliqué les résultats de Card & Krueger, mais certains auteurs contestent également la méthode et les données employées², de sorte qu'actuellement, le consensus est rompu et on trouve des études allant dans un sens (le salaire minimum ne crée pas de chômage) ou dans l'autre (le salaire minimum crée du chômage).

¹ David Card & Alan B. Krueger. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, 1997

² David Neumark and William L. Wascher : "Minimum Wages and Employment". *Foundations and Trends in Microeconomics*: Vol. 3: No. 1-2, pp 1-182, 2007; Revisiting the Minimum Wage Throwing out the baby with the bathwater *ILR review*, 2014.

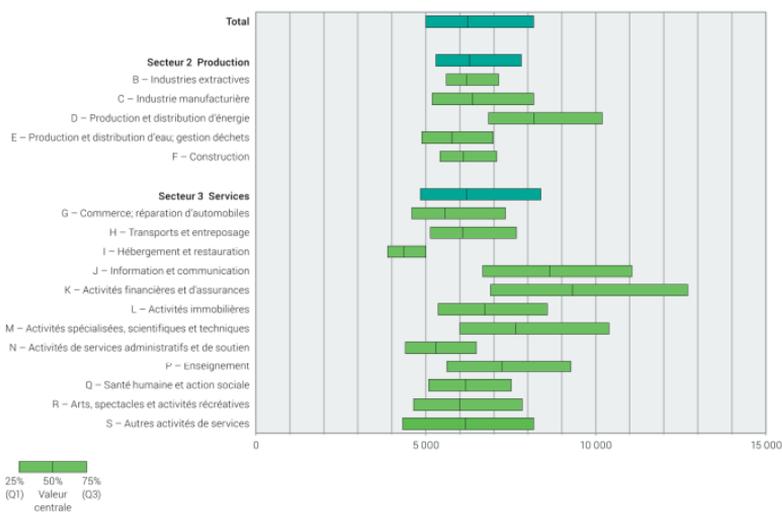
Quelques chiffres pertinents à l'initiative

Combien gagne-t-on à Genève et en Suisse ?

- En 2016, le salaire médian d'un emploi à plein temps était de 6502 francs bruts par mois pour l'ensemble de l'économie **suisse** (source : OFS).
- En 2016, dans l'ensemble de l'économie du canton de **Genève**, le salaire mensuel brut médian atteint 7 278 francs pour 40 heures de travail par semaine (+1,7% par rapport à 2014). Dans le secteur privé, le salaire mensuel brut médian s'élève à 6 726 francs et à 8 927 francs dans le secteur public, soit 32,7 % de plus. (source : OCSTAT).
- Le salaire médian est donc plus élevé à Genève que dans le reste de la Suisse pour différentes raisons (secteurs mieux rémunérés ; qualifications plus élevées, mais aussi coût de la vie plus important notamment le logement).

Salaire mensuel brut selon les sections économiques, en 2016

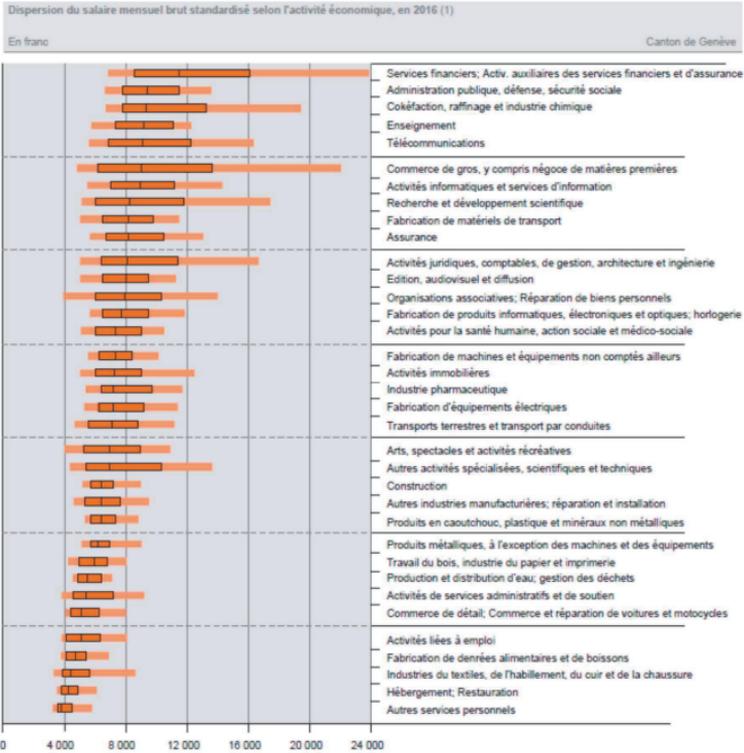
Secteur privé



valeur centrale (médiane) et quartiles (Q1, Q3) en francs

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2018



Quelles inégalités salariales ?

- En Suisse, les 10% des salariés les moins bien rémunérés ont gagné moins de 4 313 francs par mois alors que les 10% les mieux payés gagnent plus que 11 406 francs.
- Toujours pour la Suisse dans son ensemble, les salaires les plus bas s'observent dans l'industrie textile et de l'habillement (5 208 francs), le commerce de détail (4 798 francs), l'hébergement et la restauration (4 337 francs) et les services personnels (4 076 francs).
- A Genève, les salaires médians les plus bas se trouvent aussi dans les services personnels (p.ex. salons de coiffure, instituts de beauté, blanchisserie) avec un salaire médian de 3 810 CHF, et dans l'hébergement et la restauration (4 258 CHF).
- En Suisse, l'écart global entre les salaires les plus élevés (9^{ème} décile) et ceux les plus bas (1^{er} décile) est stable aux alentours de 2,6.
- A Genève, les derniers chiffres publiés par l'OCSTAT indique un rapport plus élevé d'environ 3,66 en 2012 et une certaine croissance des inégalités depuis 2000 où le ratio était de 3,08.

Office cantonal de la statistique - OCSTAT								 StatistiqueGenève
Salaires médians et proportion de bas salaires, dans le canton de Genève, depuis 2000 (1)								T 03.04.1.3.02
Secteur privé								Canton de Genève
	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	
Salaires médians, en franc	5'714	6'062	6'219	6'350	6'801	6'775	7'042	
Seuil de 2 / 3 du salaire médian, en franc	3'809	4'041	4'146	4'233	4'534	4'517	4'695	
Proportion de bas salaires, en %	15.1	15.6	15.4	15.9	18.2	18.5	17.9	
(1) Salaires standardisés à 40 heures de travail par semaine. Pour une définition complète du salaire et plus de détails sur le calcul de la proportion de bas salaires, voir la méthodologie : http://www.ge.ch/statistique/domaines/03/03_04/methodologie.asp								
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires								Date de mise à jour : 15.01.2015

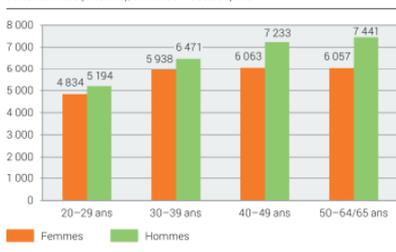
en 2012 (1)			T 03.04.1.3.02	
Secteur privé			Canton de Genève	
			Bas salaires, en %	
Seuil fixe				
4 000 francs			9.0	
3 500 francs			4.6	
3 000 francs			2.5	
Seuil relatif				
2 / 3 du salaire médian genevois :	4 695 francs		17.9	
2 / 3 du salaire médian suisse :	4 079 francs		10.0	
(1) Salaires standardisés à 40 heures de travail par semaine. Pour une définition complète du salaire et plus de détails sur le calcul de la proportion de bas salaires, voir la méthodologie : http://www.ge.ch/statistique/domaines/03/03_04/methodologie.asp				
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires				Date de mise à jour : 15.01.2015

Définition OFS d'un bas salaire

Un emploi est considéré, par convention, «à bas salaire» lorsque la rémunération recalculée sur la base d'un équivalent plein temps de 40 heures par semaine est inférieure aux deux tiers du salaire brut médian standardisé, c'est-à-dire à moins de 4 335 francs bruts par mois pour l'année 2016.

Salaire mensuel brut selon l'âge et le sexe, en 2016

Valeur centrale (médiane), en francs – Secteur privé



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2018

Pour la Suisse, sur trois postes à plein temps rémunérés à moins de 4000 francs bruts par mois, près de deux étaient occupés par des femmes en 2016.

Extrait de publication de l'OFS :

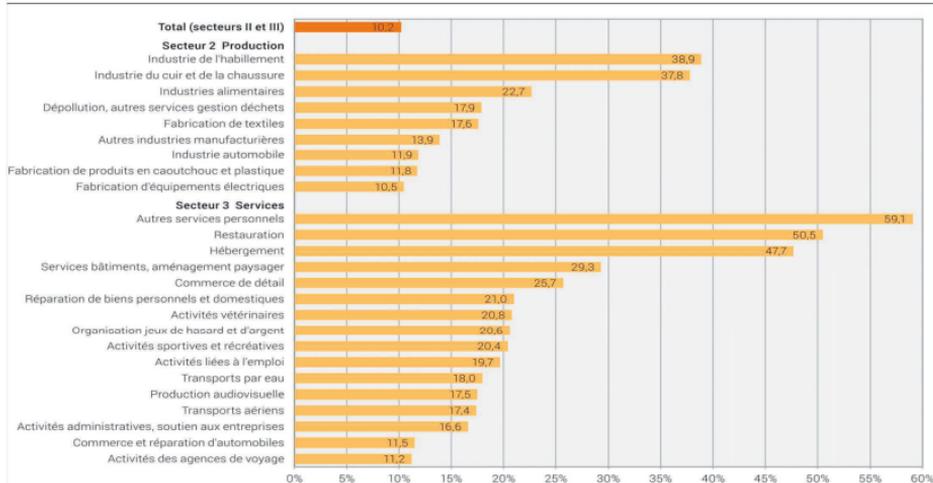
La part des bas salaires diminue légèrement

On a dénombré en Suisse en 2016 près de 329 000 postes à bas salaires, soit un niveau de rémunération inférieur à 4 335 francs bruts par mois pour un emploi à plein temps. Il est à noter que la proportion des postes à bas salaires dans l'ensemble de l'économie tend à se réduire dans le temps, passant de 11,4% en 2008 à 10,2% en 2016.

Parmi les branches économiques caractérisées par un taux important de postes à bas salaires, on peut notamment citer: le commerce de détail (25,7%), l'industrie de l'habillement (38,9%), la restauration (50,5%) ou encore les services personnels (59,1%). En 2016, près de 474 000 personnes occupent des postes à bas salaires; parmi ces salariés 66,4% sont des femmes.

Branches avec un taux de postes à bas salaire supérieur à la moyenne suisse, en 2016

Secteur privé et secteur public ensemble, en %



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

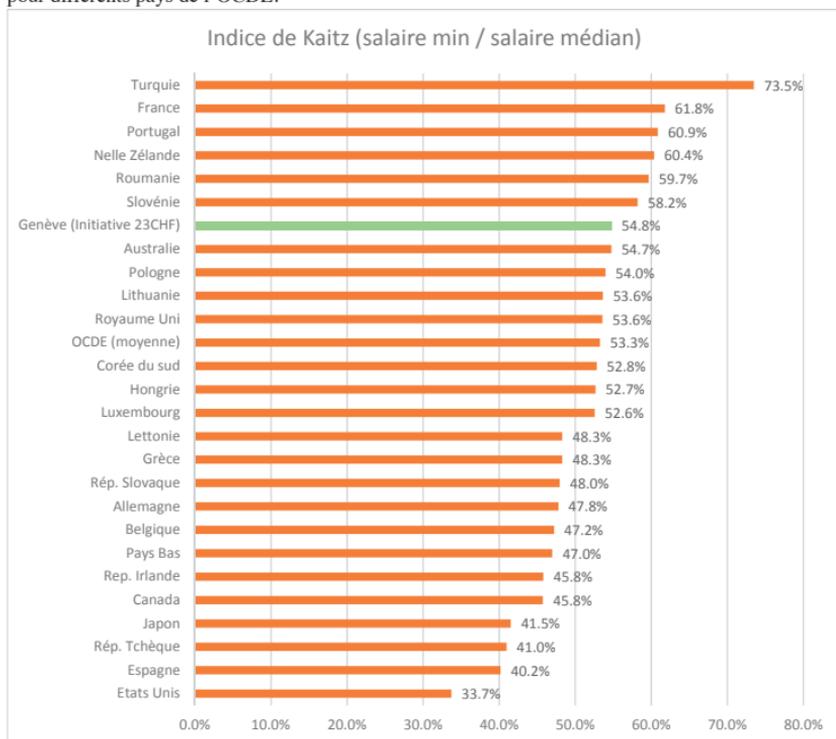
© OFS 2018

Le salaire minimum proposé dans l'initiative est-il élevé ?

Certaines études ont montré que l'effet sur l'emploi d'un salaire minimum pouvait dépendre du niveau auquel ce salaire minimum était fixé. Plus il est contraignant (élevé) et plus l'effet négatif sur l'emploi s'en ferait ressentir.

Pour mesurer si un salaire minimum est élevé, on le compare au salaire moyen ou médian, en prenant le ratio entre le minimum et la valeur centrale (Indice de Kaitz). Avec un salaire minimum de 23 CHF, le salaire mensuel correspondant à 40 heures est de $3\,986.66 / 7\,278 = 54,77\%$. Le graphique suivant montre ce ratio

pour différents pays de l'OCDE.



Source : OCDE, données de 2017 (ou dernières disponibles) + propres calculs.

Autres politiques ciblant la précarité monétaire

- Plutôt que d'intervenir sur un « prix » (le salaire), certains auteurs recommandent de résoudre les problèmes d'inégalité par la fiscalité (redistribution).
- Les subsides peuvent être de différente nature, comme un montant forfaitaire, un montant qui complète jusqu'à atteindre un seuil, ou un montant proportionnel au salaire.
- On trouve des inconvénients et avantages aussi pour ces mesures.

Références et sources

- Pour les données et les graphiques : OCSTAT, OFS, OCDE.
- OECD (2005). *Employment perspectives*. OECD, Paris.



IN 173 Initiative populaire cantonale 173 «23 frs, c'est un minimum»

IN 173-A au Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative populaire cantonale 173 «23 frs, c'est un minimum»

PL 12267 instaurant une loi sur le salaire minimum (Un salaire minimum cantonal pour lutter contre la pauvreté !)

Audition du 9 septembre 2019 devant la commission de l'économie du Grand Conseil

Mesdames et Messieurs les députés,

L'UAPG est auditionnée ce soir sur deux projets aux buts similaires, à savoir l'instauration d'un salaire minimum de 23.-/heure dans le canton de Genève.

En préambule, nous souhaiterions souligner qu'une telle proposition, dans des proportions différentes, a déjà été formulée au niveau genevois (en novembre 2011) et national (mai 2014), et à chaque fois, les citoyens du canton, comme notre Union, s'y sont opposés. Cette nouvelle mouture n'est pas davantage acceptable aux yeux de notre Fédération, qui ne croit pas en les vertus d'une telle obligation.

La question de la pauvreté, à laquelle les partisans du salaire minimum se réfèrent, est certes une réelle problématique qui doit être étudiée. Toutefois, l'instauration d'un salaire minimum ne constitue pas une solution adaptée. Différents facteurs entrent en jeu (comme la formation, l'intégration socioprofessionnelle ou la situation familiale). Lorsque les auteurs de la proposition indiquent que l'Etat n'a pas à se substituer à l'entreprise pour payer le complément permettant de vivre, on s'interroge sur le sort que ceux-ci destinent aux prestations sociales, une fois un salaire minimum introduit. Seront-elles supprimées, ou largement diminuées? Nous rappellerons également que l'entreprise verse un salaire donné pour une prestation donnée, et non en fonction de la situation de l'employé. Si tel devait être le cas, les auteurs proposent-ils de payer moins les personnes célibataire, sans enfant ou encore habitant dans des régions moins onéreuses au niveau du loyer et du coût de la vie? Ce n'est évidemment pas ce que nous souhaitons et ce n'est pas le rôle de l'entreprise que d'introduire de tels «mécanismes de correction». Par ailleurs, ce sont notamment les entreprises qui permettent à l'Etat, par leurs impôts et ceux de leurs employés, de fonctionner. Imposer à certains secteurs des salaires qu'ils ne peuvent assumer reviendrait tout simplement à condamner certaines activités et les emplois qui leur sont liés. Dans



certains cas, l'introduction d'un salaire minimum pourrait même avoir l'effet inverse, à savoir celui d'exclure du marché du travail et d'augmenter la précarité sociale certains travailleurs.

Les textes relèvent par ailleurs que la couverture conventionnelle à Genève est insuffisante. Nous rappellerons le but d'une CCT (convention collective de travail) est d'imposer des garde-fous pour protéger les salaires, notamment du risque de dumping. Cela est plus particulièrement nécessaire dans certains secteurs, à moindre valeur ajoutée et aux salaires traditionnellement plus bas. C'est précisément dans ces secteurs que des conventions collectives de travail existent à Genève. Elles jouent donc leur rôle. On rappellera qu'au premier semestre 2019, à Genève, il y en a 136 conventions de travail en vigueur, soit 75 sectorielles dont 30 étendues, et 61 d'entreprises, auxquelles il faut ajouter 5 CTT (contrat type de travail) avec salaires impératifs et 29 secteurs avec usages. Ces différents outils permettent de couvrir 50% des travailleurs genevois, sans compter la fonction publique, qui bénéficie généralement d'un statut particulier.

Nous rappellerons également que les CCT ne sont pas édictées sur n'importe quelle base, mais qu'elles sont négociées entre partenaires sociaux, à savoir les représentants des associations professionnelles ET syndicales, en fonction de la réalité de chaque branche. Il est évident qu'il existe des bas salaires dans notre canton. Mais ces salaires reflètent la réalité du terrain, reconnue par les partenaires sociaux. Lors du lancement de l'initiative l'année dernière, nous avons vérifié dans quelle mesure les principales CCT respectaient la proposition de salaire horaire de 23.-, proposées par les deux textes. Il se trouve que la totalité (à l'exception d'un secteur) des textes contenait un ou plusieurs référentiels salariaux inférieur(s) à ce seuil. Or, ces textes sont également signés par les syndicats, qui dans le cadre des négociations reconnaissent que certains secteurs ne peuvent offrir des conditions au niveau de ce que propose l'initiative qu'ils ont lancée. Le secteur faisant exception est celui de la construction. Or, c'est précisément dans ce secteur qu'une grève générale a été organisée à l'automne dernier, pour dénoncer des salaires trop bas. Permettez-nous également de faire référence à un autre secteur, qui vit sous le régime d'un CTT. Il s'agit de l'agriculture. Le CTT genevois est déjà très largement plus généreux que les autres CTT suisses. Ce qui fait concrètement que la salade genevoise coûte pratiquement 50% plus cher à produire que sa «consoeur» de Glaris. Genève est le seul canton à prévoir une durée hebdomadaire de 45 heures en moyenne annuelle, pour un total d'heures mensuelles de 195. Les autres vont de 208 (dans le cas valaisan sans bétail de plus de 4 mois) à 286 durant la période estivale pour Glaris. Genève est déjà totalement déconnectée de la réalité suisse, et doit en plus faire face à la concurrence des zones frontalières. Imposer au secteur agricole un salaire minimum de 23.-/heure augmenterait de plus de 35% le salaire minimum du secteur, mais aussi de manière très sensible l'ensemble des salaires du secteur. Cela reviendrait à pénaliser très fortement ce secteur, en renchérissant les circuits courts, alors même que l'on prône une politique de proximité.

Outre les risques que ces textes font peser sur certaines activités, ils constituent également un danger pour le dialogue social. En imposant un salaire hors de la réalité vécue par les branches, les syndicats dénaturent totalement le fondement de ce dialogue. Ils suppriment un élément de négociation central. Avec des dommages collatéraux probables sur d'autres



éléments du contrat de travail (vacances, horaires, assurance-maladie, congés, etc) si certains secteurs en venaient à renoncer à négocier une CCT. C'est une attitude totalement contreproductive, dans la mesure où il est reconnu par de nombreuses études que la force du partenariat social explique en partie les bons résultats économiques. Là où le dialogue social est fort, le taux de participation au marché de l'emploi est plus élevé qu'ailleurs, le chômage y est plus bas et les inégalités sont moindres. On pourrait ajouter, en se référant au modèle suisse, que les salaires y sont également plus élevés. Pour Genève, dont la tradition de dialogue social est séculaire et très ancrée, le salaire médian est même de plus de 10% supérieur au salaire médian suisse. Le partenariat social est donc clairement un facteur de stabilité, et cette initiative contribue malheureusement à l'affaiblir.

En conclusion, les deux textes se justifient aux yeux de leurs auteurs comme un moyen de préserver la cohésion sociale. C'est un objectif noble, auquel nous ne pouvons que souscrire. Il n'est pas question de laisser les inégalités se creuser, de laisser des personnes tomber dans la pauvreté ou à l'assistance. Le propos n'est pas ici de soutenir que l'on vit bien à Genève avec un salaire inférieur à ce minima. Mais les projets sont à notre sens contreproductifs et dangereux car ils font fi d'une réalité économique qui pourrait pâtir de cette nouvelle exigence. Les exemples étrangers le démontrent: l'instauration d'un salaire minimum ne permet pas de lutter contre la pauvreté. Pire, dans certains cas, il pourrait encourager le travail au noir, véritable fléau tant social qu'économique. La meilleure manière de protéger les salaires et l'emploi est d'avoir un partenariat social fort. C'est le cas de la Suisse et de notre canton, qui offrent des rémunérations sensiblement plus élevées qu'ailleurs. Or, ces projets affaiblissent très clairement le dialogue entre associations professionnelles et syndicales, en transférant la question de la négociation salariale sur le terrain étatique et en faisant peser un risque sur de futures négociations entre les partenaires sociaux. Nous nous y opposons donc fermement.

Pour l'UAPG

Nicolas Rufener

Secrétaire général de la FMB

Stéphanie Ruegsegger

Secrétaire permanente

Bas salaires et *working poor* : flash statistique

Commission de l'économie,
audition du 9 septembre 2019

Hervé Montfort,
directeur de l'OCSTAT



Département des finances et des ressources humaines
Office cantonal de la statistique

12/09/2019 - Page 1

Sommaire

- Les « bas salaires »
 - Définitions
 - Résultats
- Les *working poor*
 - Définitions
 - Résultats
- Résumé

Définitions

- Les « bas salaires »
 - Un emploi est considéré « à bas salaire » lorsque le salaire mensuel brut standardisé à 40 heures correspondant est égal ou inférieur à un seuil sélectionné.
 - Deux types de seuil existent : le seuil absolu (ou fixe) et le seuil relatif.
 - L'avantage du seuil absolu (ou fixe) est sa simplicité, puisqu'il suffit de fixer le seuil de son choix. S'il est idéal pour l'analyse à un moment donné, il a toutefois comme inconvénient de ne pas permettre des comparaisons fiables dans le temps. En effet, la proportion de « bas salaires » par rapport à un seuil fixe fluctue mécaniquement en fonction du renchérissement.
 - Pour pallier cette lacune, on recourt à un seuil dit relatif, qui dépend de la distribution des salaires de l'année prise en considération et n'est donc pas fixe dans le temps. Aux niveaux suisse et international, le seuil de 2/3 du salaire médian est le plus utilisé.
 - Les « proportions de bas salaires » sont calculées en termes de proportions de salariés et non de proportions d'emplois exprimés en équivalents plein temps (EPT). Pour autant, le salaire étant standardisé à 40 heures par semaine, le fait de travailler à temps partiel n'est pas déterminant pour qu'un salarié se retrouve dans la catégorie des bas salaires. Ainsi, la « proportion de bas salaires » correspond à la part des salariés qui, s'ils travaillaient 40 heures par semaine, disposeraient d'un salaire inférieur à un certain seuil.

12/09/2019 - Page 3

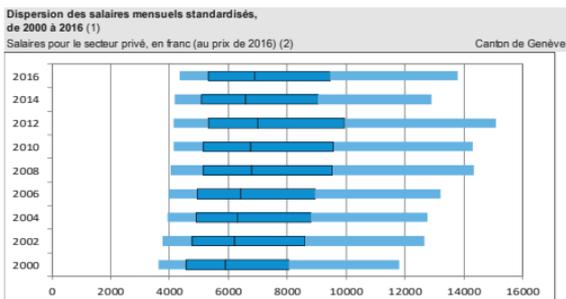
Enquête suisse sur la structure des salaires (LSE)

- Univers de la LSE
 - Entreprises de 3 emplois ou plus.
 - Exclusion des apprentis et stagiaires ainsi que des salariés payés à la tâche.
- Répondants
 - Entreprises.
- Salaire
 - Salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié (AVS, AI, APG, AC, AANP, prévoyance professionnelle), les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions. S'ajoutent les allocations pour le travail en équipe et le travail pendant le dimanche ou de nuit et les autres primes de pénibilité, un douzième de l'éventuel treizième (ou plus) salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (gratifications de Noël, primes de toute nature, participations au chiffre d'affaires et au bénéfice, etc.).
 - Sans la rétribution des heures supplémentaires, les allocations familiales et allocations pour enfants, les dédommagements pour vacances non prises, les remboursements de frais, les indemnités en cas de réduction d'horaire du travail (chômage partiel), les indemnités de départ ainsi que les indemnités de mariage, de déménagement et autres.
 - Les montants relevés sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines de 40 heures de travail. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

12/09/2019 - Page 4

Dispersion des salaires dans le canton de Genève

- L'écart entre les bas et les hauts salaires s'accroît entre 2000 et 2012.
- Changement de méthodologie entre 2012 et 2014 : résultats difficilement comparables.
- Plus faible dispersion en 2014 et 2016.



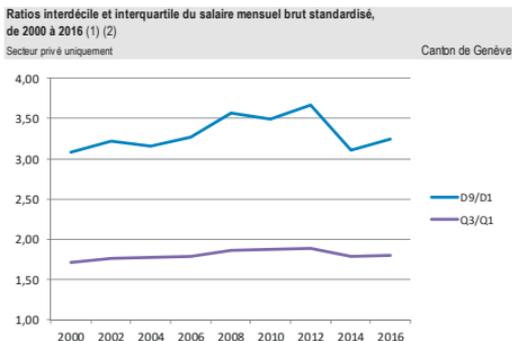
Guide de lecture



12/09/2019 - Page 5

Dispersion des salaires dans le canton de Genève

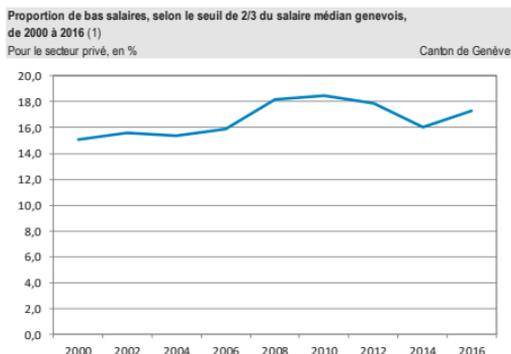
- L'écart entre les bas et les hauts salaires s'accroît entre 2000 et 2012.
- Changement de méthodologie entre 2012 et 2014 : résultats difficilement comparables.
- Plus faible dispersion en 2014 et 2016.



12/09/2019 - Page 6

Les « bas salaires » à Genève

- Proportion de bas salaires (salaires inférieurs ou égaux au 2/3 du salaire médian)
 - Proportion en hausse entre 2000 et 2010.
 - Changement de méthodologie entre 2012 et 2014 : résultats difficilement comparables.
 - Hausse en 2016.



(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

(2) Hors secteur primaire et secteur public international.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

12/09/2019 - Page 7

Les « bas salaires »

- Salaire minimum de 23 francs par heure
 - Un salaire minimum de 23 francs par heure correspond à 3 987 francs par mois (salaire standardisé à 40 heures par semaine, soit 23 francs x 40 heures x 52 semaines / 12)
 - L'indice des prix à la consommation du canton est resté presque stable entre août 2012 et décembre 2017. Le salaire minimum retenu pour l'analyse peut donc être maintenu constant à 3 987 francs par mois pour toutes la période.
- Salaire médian

– 2014 :	Genève : 7 155 francs	Suisse : 6 429 francs
– 2016 :	Genève : 7 278 francs	Suisse : 6 503 francs
- Seuil relatif au 2/3 du salaire médian

– 2014 :	Genève : 4 770 francs	Suisse : 4 286 francs
– 2016 :	Genève : 4 852 francs	Suisse : 4 335 francs

12/09/2019 - Page 8

Les « bas salaires »

Canton de Genève

- Salaires inférieurs à 3 987 francs par mois (23 francs par heure)
 - 2014 : 7,3 % des salariés
 - 2016 : 7,6 % des salariés
 - > stabilité entre 2014 et 2016 ; plus de 19 000 salariés sont concernés en 2016.
- Salaires inférieurs ou égaux au 2/3 du salaire médian
 - 2014 : 17,7 % des salariés
 - 2016 : 19,1 % des salariés
 - > légère hausse entre 2014 et 2016 ; plus de 49 000 salariés sont concernés en 2016.

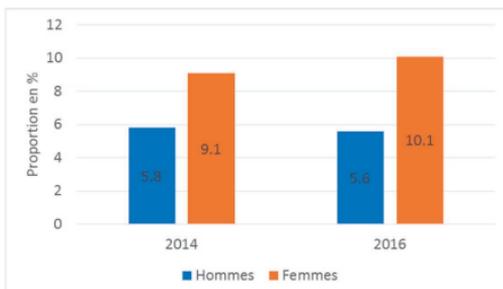
Suisse

- Salaires inférieurs à 3 987 francs par mois (23 francs par heure)
 - 2014 : 7,0 % des salariés
 - 2016 : 7,8 % des salariés
 - > légère hausse entre 2014 et 2016.
- Salaires inférieurs ou égaux au 2/3 du salaire médian
 - 2014 : 11,2 % des salariés
 - 2016 : 12,0 % des salariés
 - > légère hausse en 2014 et 2016.

12/09/2019 - Page 9

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

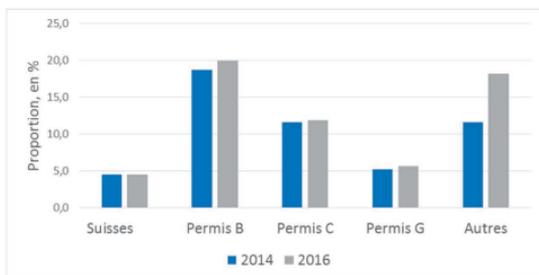
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les femmes



12/09/2019 - Page 10

Les « bas salaires » à Genève en en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

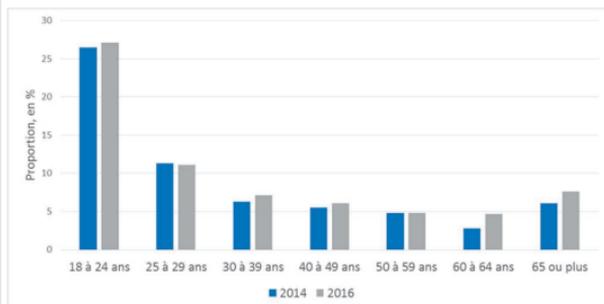
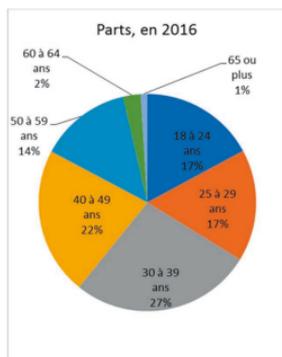
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes étrangères



12/09/2019 - Page 11

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

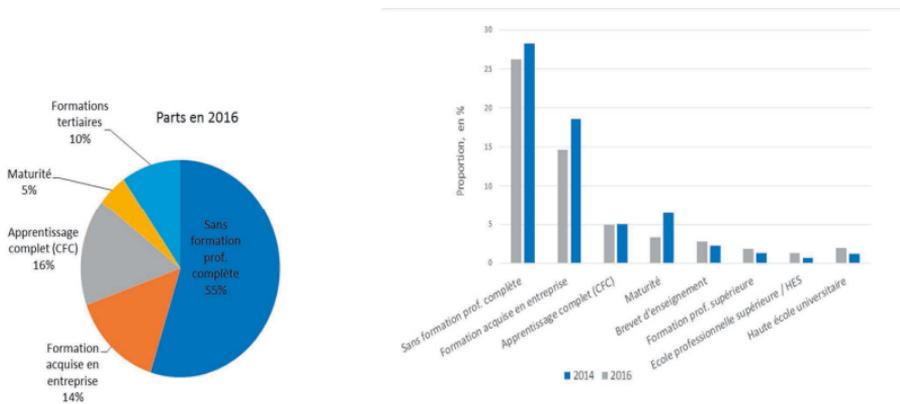
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes de moins de 30 ans et de 65 ans ou plus



12/09/2019 - Page 12

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

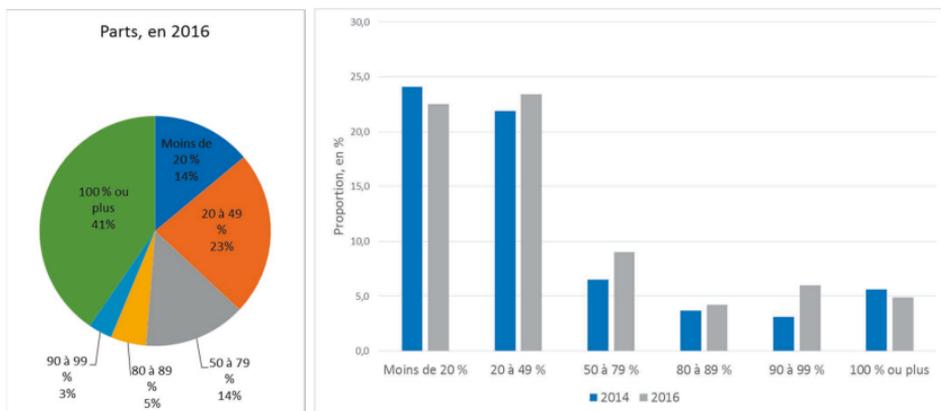
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes avec un bas niveau de formation



12/09/2019 - Page 13

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

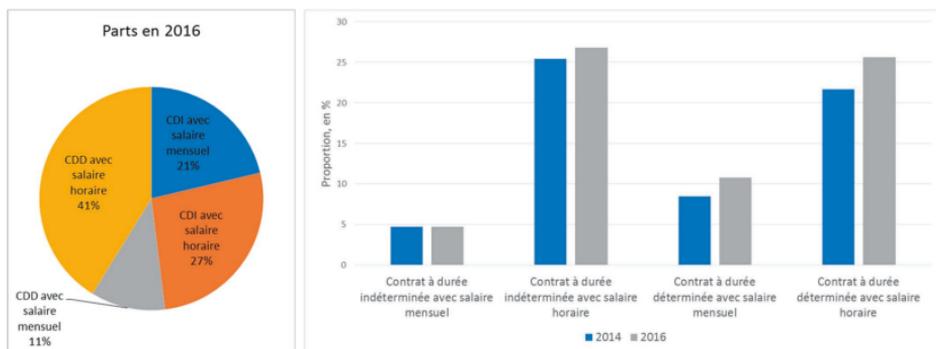
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes employées à temps partiel



12/09/2019 - Page 14

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

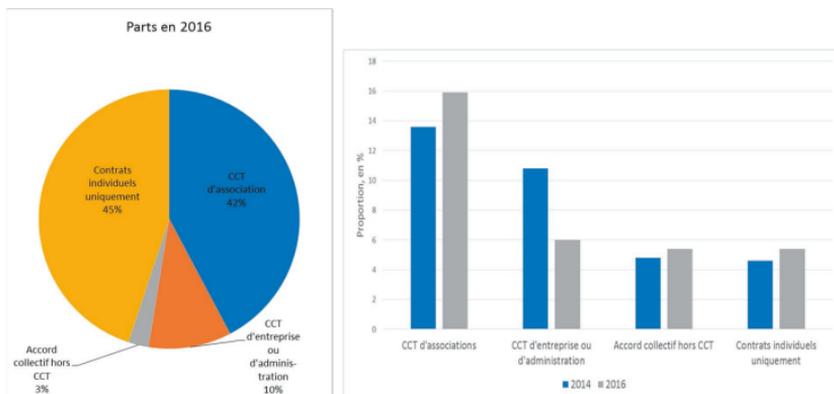
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes avec un contrat avec salaire horaire ou avec un contrat à durée déterminée (CDD)



12/09/2019 - Page 15

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

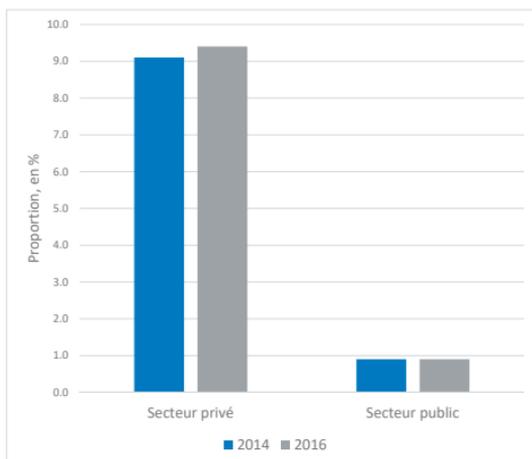
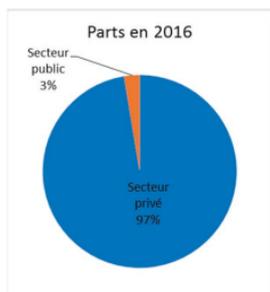
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Personnes avec une convention collective de travail (CCT) d'association ou une CCT d'entreprise ou d'administration



12/09/2019 - Page 16

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

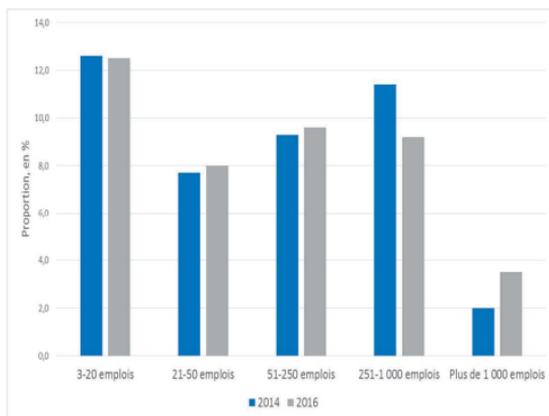
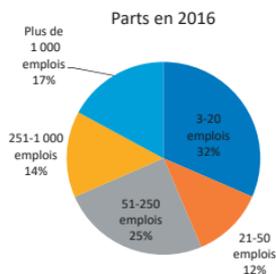
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes employées dans le secteur privé



12/09/2019 - Page 17

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève
 - Les personnes employées plutôt dans les petites entreprises



12/09/2019 - Page 18

Les « bas salaires » à Genève en 2014 et 2016 : salaires inférieurs à 3 987 francs (23 francs par heure)

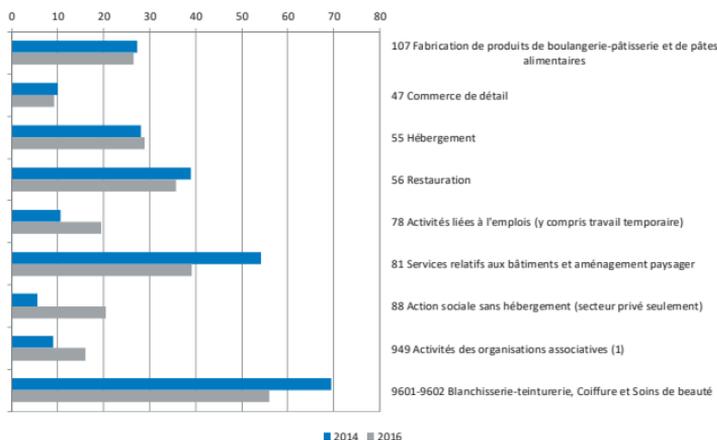
- Les catégories de salariés les plus touchés à Genève

Proportion de salariés avec un salaire inférieur à 3 987 francs (23 francs par heure)

Principales branches concernées, en 2014 et 2016

En %

Canton de Genève



(1) À l'exception des organisations économiques, patronales, professionnelles et syndicales.

12/09/2019 - Page 19

Définitions

- **Working poor** : personnes exerçant une activité professionnelle (travaillant au minimum à mi-temps) dont le ménage vit sous le seuil de risque de pauvreté.
- **Seuil de risque de pauvreté** : par convention, le seuil de risque de pauvreté est généralement fixé à 60% (approche de l'Union européenne) ou à 50% (approche de l'OCDE) de la médiane du revenu disponible équivalent ; à Genève, comme le revenu « disponible » ne peut pas être construit à partir des informations à disposition, le revenu brut équivalent est pris en compte ; être à risque de pauvreté signifie donc disposer de revenus significativement inférieurs à ceux de l'ensemble de la population, une situation qui engendre un risque d'exclusion sociale.
- **Taux de risque de pauvreté** : il correspond à la part en % des personnes à risque de pauvreté dans la population totale ; une personne est considérée comme à risque de pauvreté si elle vit dans un ménage dont le revenu se situe au-dessous du seuil de risque de pauvreté.
- **Seuil de pauvreté** : ce seuil « absolu » est calculé d'après les normes de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), couramment utilisées pour mesurer le droit à l'aide sociale en Suisse ; il se compose d'un montant forfaitaire pour l'entretien, les frais individuels de logement et de 100 francs par mois et par personne à partir de 16 ans pour d'autres dépenses. Pour des raisons empiriques (adaptation de la norme aux types de ménages du canton) cette optique n'est pas retenue ici.

12/09/2019 - Page 20

Working poor

- Les *working poor* sont des personnes actives occupées (travaillant au minimum à mi-temps) dont le ménage vit sous le seuil de risque de pauvreté.
- Seuil de risque de pauvreté : 50 % (OCDE) ou 60 % (Eurostat) du revenu d'équivalence médian.
- Le revenu d'équivalence est le revenu divisé par un coefficient de taille du ménage, sa valeur d'équivalence, calculé selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE. Cette échelle attribue un poids de 1,0 au premier adulte du ménage, de 0,5 à tout autre membre âgé de 14 ans ou plus et de 0,3 à tout enfant de moins de 14 ans. La valeur d'équivalence du ménage correspond à la somme de ces poids. Le revenu brut d'équivalence permet d'approcher le niveau de vie d'un ménage, puisque celui-ci dépend non seulement du revenu total mais aussi de la taille et de la structure du ménage (les ménages plus grands ont davantage de dépenses obligatoires que les personnes vivant seules, mais réalisent également des économies d'échelle). Le revenu d'équivalence est individuel : il est attribué à chaque membre du ménage.
- Exemples : seuil de risque de pauvreté à 50 % du revenu brut d'équivalence médian 2014-2015

– Personne seule	3 027 francs brut par mois
– Couple sans enfant	4 541 francs brut par mois
– Parent seul avec 2 enfants (moins de 14 ans)	4 844 francs brut par mois
– Couple avec 2 enfants (moins de 14 ans)	6 357 francs brut par mois

12/09/2019 - Page 21

Working poor à Genève : quelques résultats 2014-2015

- En 2014-2015, à Genève, 4,5 % des actifs occupés (au moins à mi-temps) de 18-64 ans vivent dans un ménage à risque de pauvreté (seuil relatif à 50 % du revenu d'équivalence médian).
- Soit environ 7 400 *working poor* vivant dans 6 300 ménages qui comptent au total 20 200 personnes.
- Taux de *working poor* par type de ménage :

– Couples sans enfant	2,5 %
– Couples avec enfant(s)	4,6 %
– Père seul avec enfant(s)	5,7 %
– Personne seule	5,8 %
– Mère seule avec enfant(s)	9,8 %
- Les *working poor* (actifs occupés à un taux d'activité d'au moins 50 %) représentent 29 % de la population âgée de 18-64 ans qui vit dans un ménage situé sous le seuil de risque de pauvreté.

12/09/2019 - Page 22

Working poor à Genève : quelques résultats 2014-2015, en termes de personnes

	Personnes vivant en ménage...		Ensemble
	... à risque de pauvreté	... sans risque de pauvreté	
Personnes actives occupées (18-64 ans travaillant au moins à mi-temps)	7 400 (4,5 %)	156 700 (95,5 %)	164 100 (100 %)
Autres personnes	40 300 (15,2 %)	224 800 (84,8 %)	265 100 (100 %)
Ensemble	47 700 (11,1 %)	381 500 (88,9 %)	429 200 (100 %)

12/09/2019 - Page 23

Working poor à Genève : quelques résultats 2014-2015, en termes de ménages

	Ménages à risque de pauvreté	Ménages sans risque de pauvreté	Ensemble
Ménages avec actifs occupés (18-64 ans travaillant au moins à mi-temps)	6 300 (5,6 %)	107 100 (94,4 %)	113 400 (100 %)
Autres ménages	15 100 (21,1 %)	56 600 (78,9 %)	71 700 (100 %)
Ensemble	21 400 (11,6 %)	163 700 (88,4 %)	185 100 (100 %)

12/09/2019 - Page 24

Working poor à Genève

- Résultats très sensibles aux seuils de pauvreté utilisés ainsi qu'aux définitions (définition du revenu, de la population active occupée).
- Avec un seuil relatif de 60% du revenu d'équivalence médian (au lieu de 50%), le taux de *working poor* est presque doublé (8,5 %).
- Des résultats fondés sur des seuils différents ne sont donc absolument pas comparables.
- Pour le canton de Genève, l'OCSTAT met actuellement en place une statistique du revenu et de la fortune des ménages qui permettra de suivre dans le temps une série d'indicateurs liés aux inégalités et à la pauvreté.

12/09/2019 - Page 25

Working poor : comparaisons Genève et Suisse

	Genève 2014-15	Suisse 2017
Part des actifs occupés vivant en ménage « pauvre » (seuil à 50% de la médiane)	4,5 %	4,7 %
Part des actifs occupés vivant en ménage « pauvre » (seuil à 60% de la médiane)	8,5 %	8,4 %

- **Mêmes seuils de pauvreté mais différentes définitions**
 - Différente définition du revenu (Suisse : revenu disponible* ; Genève : revenu brut) ;
 - Différente définition de la population active (Suisse: activité principale pendant au moins la moitié de l'année ; Genève : actifs occupés au moins à mi-temps).
- **Différentes définitions car différentes sources de données**
 - Suisse : enquête spécifique sur le revenu et les conditions de vie (données primaires) ;
 - Genève : enquête structurel (recensement), données administratives et données fiscales (données secondaires).

* Revenu disponible : revenu brut auquel est déduit ce que le ménage consacre aux assurances sociales, aux impôts, aux primes d'assurance maladie de base, ainsi qu'aux transferts réguliers vers d'autres ménages (pensions alimentaires par exemple).

12/09/2019 - Page 26

Résumé

Les bas salaires à Genève

- L'écart entre les bas et les hauts salaires s'accroît entre 2000 et 2012. Changement de méthodologie entre 2012 et 2014 : résultats difficilement comparables. Plus faible dispersion des salaires en 2014 et 2016.
- Salaires inférieurs ou égaux au 2/3 du salaire médian : 19,1 % des salariés en 2016.
- Salaires inférieurs à 3 987 francs par mois (23 francs par heure) : 7,6 % des salariés en 2016.
- En 2016, les catégories les plus touchées sont notamment : les femmes, les personnes étrangères, les jeunes, les personnes avec un bas niveau de formation, les personnes à temps partiel, les personnes qui n'ont pas de CDI avec un salaire mensuel, les personnes employées plutôt dans les petites entreprises.

Les *working poor* à Genève en 2014-2015

- 4,5 % des actifs occupés, soit environ 7 400 personnes ; taux inférieur au taux de risque de pauvreté de l'ensemble de la population (11,1 %).
- Parmi les personnes vivant en ménage à risque de pauvreté, 16 % sont des *working poor*.
- Taux plus marqué pour les familles monoparentales (femme seule avec enfant(s)) et pour les personnes seules.
- L'OCSTAT prévoit différents développements dans les indicateurs de pauvreté et d'inégalité. Il a ainsi initié une démarche auprès de l'AFC pour disposer de données plus détaillées qui lui permettrait d'estimer un revenu disponible genevois.

12/09/2019 - Page 27

Merci de votre attention



N° 60 – AOÛT 2019 – COMMUNICATIONS STATISTIQUES

REVENU ET FORTUNE DES MÉNAGES GENEVOIS

RÉSULTATS 2014-2015

IMPRESSUM

ÉDITION

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Hervé Montfort, directeur

RÉDACTION

Matti Langel

COMPOSITION ET MISE EN PAGE

Stéphanie Bisso

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA, Genève

TIRAGE

150 exemplaires

PRIX

10 francs

© OCSTAT, Genève 2019. Utilisation des résultats autorisée avec mention de la source.

ISSN

1422 - 4585

RENSEIGNEMENTS

Tél. +41 22 388 75 00

statistique@etat.ge.ch • www.ge.ch/statistique

CHARTRE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE DE LA SUISSE

L'OCSTAT s'est engagé à respecter la chartre dans la conduite de ses activités statistiques.

LÉGENDE DES SIGNES

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- . . . donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition
- () l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
- [] valeur peu significative
- e valeur estimée
- p donnée provisoire
- r donnée révisée

REVENU ET FORTUNE DES MÉNAGES GENEVOIS

RÉSULTATS 2014-2015

SOMMAIRE

1. Résultats globaux	4
2. Revenu des couples	5
3. Types de revenus	7
4. Taux de risque de pauvreté	8
5. Fortune des ménages	10
6. Sources de données et méthodologie	11

1. RÉSULTATS GLOBAUX

Grâce à l'appariement de plusieurs sources de données, le canton de Genève dispose, pour la première fois, d'une base de données offrant de nouveaux axes d'analyse sur les ménages. Il est ainsi désormais possible de relier les caractéristiques structurelles et socio-économiques des ménages à des informations sur les revenus et la fortune des personnes qui les composent.

En 2014-2015, la médiane du revenu annuel brut des ménages genevois (somme des revenus déclarés à l'administration fiscale cantonale par l'ensemble des personnes qui occupent un même logement) est de 106 849 francs. Pour 25 % des ménages, le revenu est inférieur à 64 056 francs, tandis qu'à l'autre extrémité de la distribution, un quart des ménages déclare un revenu brut supérieur à 175 111 francs. Ces montants dépendent de nombreux facteurs, notamment du type de ménage, de sa taille ainsi que du profil socio-économique des personnes qui le compose.

Revenu brut du ménage

Le revenu annuel brut du ménage groupe l'ensemble des revenus de ses membres, soit les personnes qui occupent le même logement. Il inclut les revenus du travail (salaires, revenus d'exploitation), les revenus de transferts (rentes, aide sociale), les revenus de la propriété (revenus de la fortune mobilière ou immobilière) et divers revenus non classés ailleurs. Notons que la valeur locative, soit le montant correspondant au loyer dont les propriétaires pourraient bénéficier s'ils louaient le logement qu'ils occupent, est incluse dans les revenus de la propriété.

Le revenu médian des ménages d'une seule personne, qui représentent, en 2014-2015, 37 % des ménages genevois, est de 63 000 francs. Parmi les personnes seules, les actifs occupés affichent un revenu médian de 86 018 francs, largement plus élevé que les rentiers AVS/AI (49 427 francs), les personnes déclarant être au chômage (39 674 francs) ou que les inactifs non rentiers (personnes en formation sans activité professionnelle, femmes/hommes au foyer, autres inactifs ; 36 516 francs).

Parmi les couples (qu'ils soient mariés, en union libre ou en partenariat enregistré), qui représentent plus d'un ménage sur deux, ceux qui vivent sans enfant dans le ménage disposent d'un revenu brut médian de 119 077 francs, tandis que les couples avec au moins un enfant de moins de 25 ans affichent un revenu médian de 168 451 francs.

Certains de ces écarts sont en lien avec l'âge des membres du ménage : les personnes retraitées, dont les revenus sont généralement plus faibles que ceux des actifs, sont surreprésentées au sein des couples sans enfant et des ménages d'une seule personne.

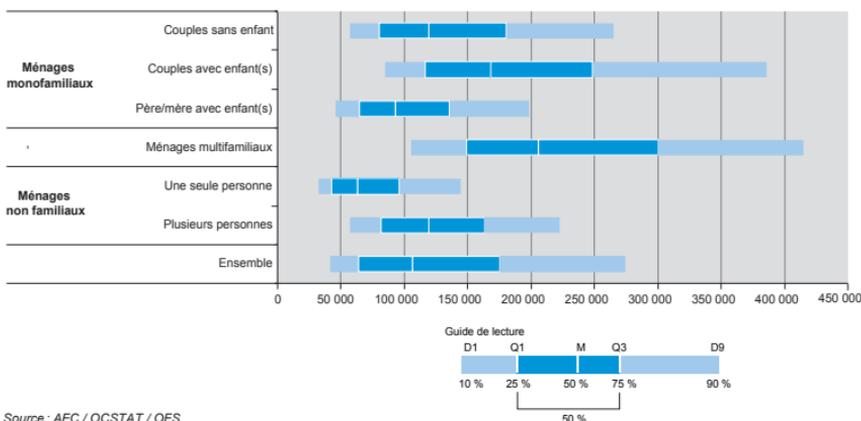
Enfin, le revenu médian des ménages monoparentaux (parent seul avec au moins un enfant de moins de 25 ans) est de 93 085 francs. Pour ces ménages, le revenu est plus élevé pour les pères seuls (125 199 francs) que pour les mères seules (90 341 francs). A noter que 87 % des ménages monoparentaux sont formés d'une mère seule avec enfants.

Dispersion du revenu annuel brut du ménage, par type de ménage, en 2014-2015

G 01

En franc

Canton de Genève



Source : AFC / OCSTAT / OFS

2. REVENU DES COUPLES

Les couples au sein desquels l'homme et la femme sont actifs occupés à plein temps, configuration qui correspond à 19 % des couples, ont un revenu médian de 195 832 francs. Ce montant s'abaisse légèrement si la femme travaille à temps partiel (185 428 francs), une configuration encore plus fréquente (22 % des couples).

Si c'est l'homme qui travaille à temps partiel et la femme à plein temps, le revenu est nettement plus bas (156 831 francs), mais les cas sont rares (2 % des couples). Le revenu médian est similaire parmi les couples où l'homme travaille à plein temps et la femme n'exerce pas d'activité professionnelle – sans toutefois être rentière AVS/AI ou au chômage (inscrite ou non auprès d'un office régional de placement) –, situation qui concerne 11 % des couples (155 577 francs).

Lorsque les deux membres travaillent à temps partiel, le revenu médian atteint 147 782 francs (3 % des couples). Si la femme travaille à plein temps et l'homme n'est pas actif, le revenu s'abaisse à 129 528 francs (1 % des couples).

Enfin, les couples de rentiers AVS/AI (21 % des couples) totalisent un revenu médian de 101 484 francs.

REVENU ANNUEL BRUT MÉDIAN DES COUPLES, SELON LE STATUT D'ACTIVITÉ DE LA FEMME ET DE L'HOMME, EN 2014-15

T 1

EN FRANC ET INTERVALLE DE CONFIANCE À 95 %

CANTON DE GENÈVE

	Statut d'activité de la femme									
	Plein temps	± (en %)	Temps partiel	± (en %)	Au chômage (1)	± (en %)	Rentier AVS/AI	± (en %)	Autre inactif	± (en %)
<i>Statut d'activité de l'homme</i>										
Plein temps	195 832	2,3	185 428	2,0	127 101	9,1	168 642	6,8	155 577	4,7
Temps partiel	156 831	8,9	147 782	5,8	88 480	19,1	164 330	9,0	98 209	12,2
Au chômage (1)	127 339	8,2	107 075	10,8	68 288	13,0	86 901	32,1	83 293	14,4
Rentier AVS/AI	147 183	8,5	136 289	7,0	99 213	28,9	101 484	2,3	97 245	6,9
Autre inactif	129 528	11,2	93 601	14,8	54 008	33,4	96 326	26,5	83 587	20,3

(1) Personnes déclarant être à la recherche d'un emploi (inscrites ou non auprès d'un office régional de placement).

Source : Administration fiscale cantonale / Office fédéral de la statistique / Office cantonal de la statistique

Environ trois couples sur dix sont formés de deux personnes ayant achevé une formation tertiaire (haute école ou université). Ces couples sont ceux qui ont le revenu annuel brut médian de loin le plus élevé avec 224 155 francs, soit 1,6 fois le revenu médian des couples dont les deux membres ont une formation professionnelle ou de niveau maturité (degré secondaire 2), et 2,1 fois le revenu médian des couples formés de deux conjoints sans formation post-obligatoire (degré secondaire 1). Par ailleurs, lorsque, au sein du couple, seul l'homme a une formation universitaire le revenu est légèrement plus élevé que lorsque c'est la femme.

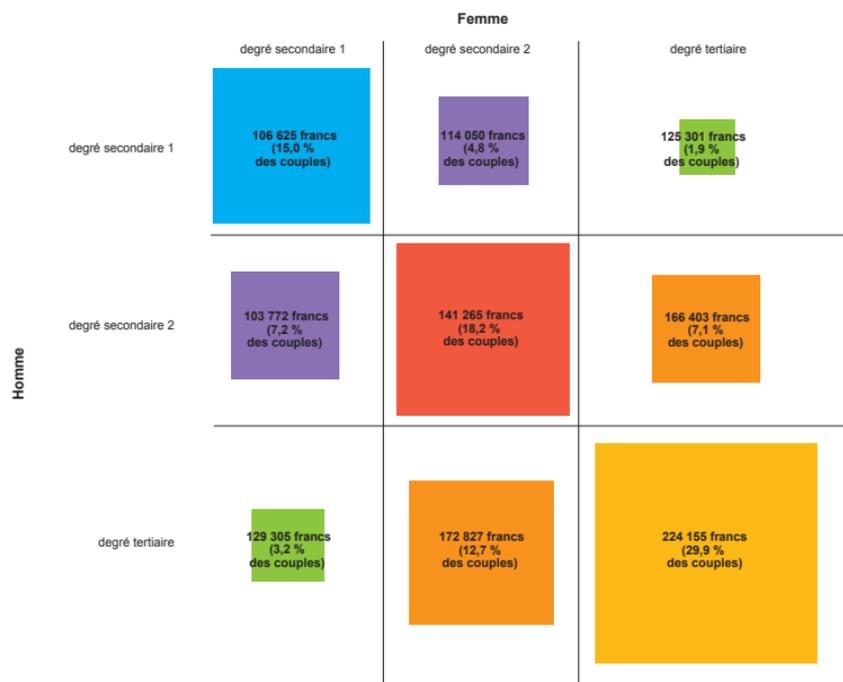
Le niveau de formation de la population, et plus particulièrement celui des femmes, ayant augmenté durant ces dernières décennies, la proportion d'actifs est plus importante parmi les couples à haut niveau de formation. Cela influe sur les résultats, car le revenu des actifs est généralement plus élevé que celui des rentiers.

Répartition et revenu annuel brut médian des couples, selon le niveau de formation de la femme et de l'homme, en 2014-2015

G 02

Chiffres annuels

Canton de Genève



Guide de lecture : Par exemple, le revenu médian des couples formés d'un homme ayant une formation de degré secondaire 1 (scolarité obligatoire) et d'une femme ayant une formation de degré secondaire 2 (formation professionnelle, maturité, CFC) atteint 114 050 francs. Ce cas de figure concerne 4,8 % des couples du canton (proportion représentée par la taille du carré).

Source : AFC / OCSTAT / OFS

3. TYPES DE REVENUS

Pris dans leur ensemble, le revenu des ménages genevois se compose, pour plus de deux tiers, de revenus du travail (63 % de salaires et 5 % de revenus d'exploitation), de 18 % de rentes (notamment rentes AVS/AI, prévoyance professionnelle, pensions alimentaires, allocations familiales), de 12 % de revenus de la propriété et de 3 % de revenus d'aide sociale et revenus divers (notamment prestations de l'Hospice général, subsides de l'assurance-maladie, allocations de logement, prestations complémentaires AVS/AI).

Selon le niveau de vie du ménage, la composition de son revenu est très différente. Ainsi, parmi les ménages dont le revenu brut d'équivalence (voir encadré) est inférieur au premier décile (D1), 26 % du revenu total provient d'une forme d'aide sociale. Cette proportion tombe à 15 % pour les ménages situés entre le premier décile et le premier quartile (Q1), puis devient négligeable au-dessus de la médiane.

Revenu brut d'équivalence

Le revenu brut d'équivalence est le revenu brut divisé par un coefficient de taille du ménage, sa valeur d'équivalence, calculé selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE. Cette échelle attribue un poids de 1,0 au premier adulte du ménage, de 0,5 à tout autre membre âgé de 14 ans ou plus et de 0,3 à tout enfant de moins de 14 ans. La valeur d'équivalence du ménage correspond à la somme de ces poids.

Le revenu brut d'équivalence permet d'approcher le niveau de vie d'un ménage, puisque celui-ci dépend non seulement du revenu total mais aussi de la taille et de la structure du ménage (les ménages plus grands ont davantage de dépenses obligatoires que les personnes vivant seules, mais réalisent également des économies d'échelle). Le revenu d'équivalence est individuel : il est attribué à chaque membre du ménage.

La part provenant de salaires augmente jusqu'à un certain point avec le niveau de vie : tandis que, sous le premier décile, le revenu est composé de salaire à hauteur de 27 %, cette part atteint 73 % pour les ménages situés entre le troisième quartile (Q3) et le neuvième décile (D9). Pour les 10 % des revenus les plus élevés, la part dédiée au salaire est moindre (60 %). Ce sont alors les revenus de la propriété (revenu de la fortune mobilière ou immobilière) qui occupent une proportion beaucoup plus importante (25 %).

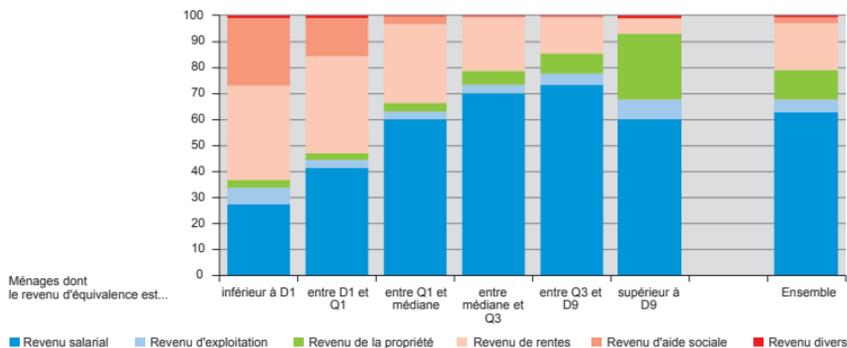
La situation est inverse pour les revenus de rentes : ils comptent pour plus de 30 % du revenu des ménages situés sous la médiane, tandis qu'ils ne représentent que 6 % du revenu pour les ménages situés au-dessus du neuvième décile.

Composition du revenu annuel brut du ménage, par catégorie de revenu d'équivalence, en 2014-2015

G 03

En %

Canton de Genève



Source : AFC / OCSTAT / OFS

4. TAUX DE RISQUE DE PAUVRETÉ

Le taux de risque de pauvreté (voir encadré) s'élève à 19 % dans le canton de Genève, mais ce taux est plus élevé pour certains types de ménage que pour d'autres.

Taux de risque de pauvreté

Selon l'approche d'Eurostat, le taux de risque de pauvreté correspond à la proportion de personnes vivant dans un ménage dont le revenu d'équivalence est inférieur à 60 % du revenu d'équivalence médian. Cet indicateur mesure la pauvreté selon le concept relatif (proportion de personnes disposant de revenus particulièrement bas par rapport à ceux de l'ensemble de la population), au contraire du taux de pauvreté (concept absolu), qui mesure la proportion de personnes vivant avec un revenu inférieur à un seuil monétaire fixe.

Le taux de risque de pauvreté est généralement calculé sur la base du revenu disponible (revenu brut déduit de ce que le ménage consacre aux assurances sociales, aux impôts, aux primes d'assurance maladie de base, ainsi qu'aux transferts réguliers vers d'autres ménages). Le revenu disponible ne peut toutefois pas être construit à partir des informations à disposition ici. Par conséquent, le taux de risque de pauvreté est établi avec le revenu brut.

Le taux de risque atteint 26 % pour les personnes seules et 28 % pour les ménages monoparentaux avec enfants de moins de 25 ans. Au sein de ces derniers, le taux est de 30 % pour les mères seules avec enfants, tandis que les pères seuls avec enfants ne représentent pas une catégorie à risque élevé (17 %), tout comme les personnes vivant en couple sans enfant (16 %). Le taux atteint 18 % pour les personnes vivant dans des ménages formés d'un couple avec enfants.

Les personnes seules particulièrement à risque de pauvreté sont les inactifs non rentiers (68 %) et les personnes déclarant être au chômage (58 %). A l'opposé, pour les personnes seules travaillant à plein temps, le taux est de 7 %.

A noter que, par rapport aux rentiers AVS/AI vivant seuls, le risque de pauvreté est nettement moindre pour les couples de rentiers AVS/AI que pour les rentiers seuls (22 % contre 36 %).

Parmi les autres configurations de couples les plus fréquentes, le risque de pauvreté est surtout élevé quand la femme n'est pas professionnellement active : le taux atteint 24 % pour les couples au sein desquels l'homme travaille à plein temps et la femme n'est pas active (hors rentière AVS/AI et chômeuse), alors qu'il n'est que de 6 % si la femme travaille à temps partiel et s'abaisse à 4 % si l'homme et la femme travaillent à plein temps.

En termes de niveau de formation, le taux de risque de pauvreté passe de 34 % pour les couples dont les deux membres n'ont pas de formation post-obligatoire, à 5 % pour les couples composés de personnes avec chacune un niveau de formation tertiaire. L'âge des personnes influe également sur ces résultats : en raison de l'augmentation du niveau de formation de la population au cours des dernières décennies, la proportion de personnes en âge actif (qui ont généralement des revenus plus élevés que les rentiers) est plus élevée parmi les personnes à haut niveau de formation.

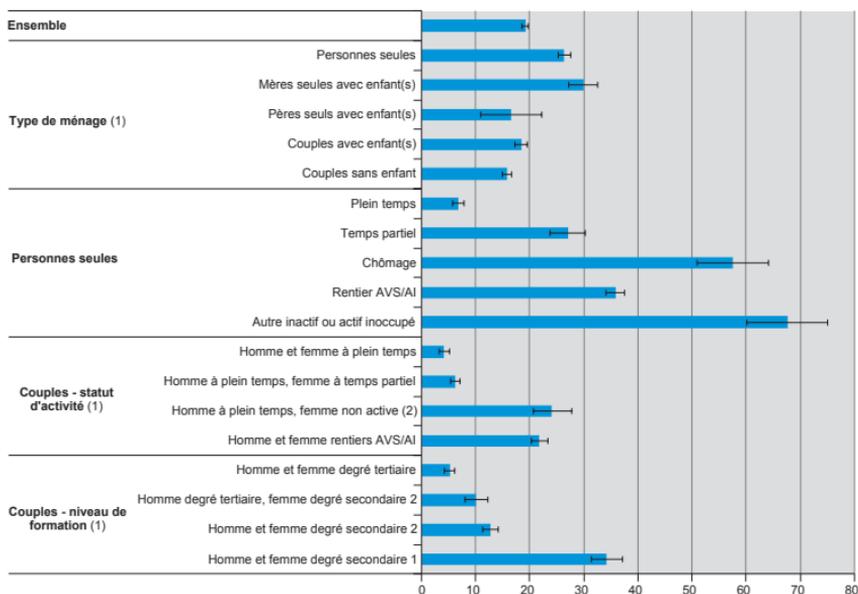
A l'échelon de la Suisse, où il est calculé sur la base du revenu disponible et non avec le revenu brut, mais selon la même méthodologie, le taux de risque de pauvreté est de 15 % en 2015. Comme dans le canton de Genève, le taux est plus élevé pour les ménages monoparentaux (24 %) et pour les personnes seules (20 %) que pour les couples avec enfants (13 %).

Taux de risque de pauvreté, selon le type de ménage et diverses caractéristiques, en 2014-2015

G 04

En %

Canton de Genève



(1) Configurations les plus fréquentes.

(2) Hors rentière AVS/AI et chômeuse.

Source : AFC / OCSTAT / OFS

5. FORTUNE DES MÉNAGES

La fortune nette, soit la fortune brute moins les dettes, est répartie de manière largement plus asymétrique que le revenu. Ainsi, parmi les ménages genevois, la fortune médiane atteint 65 539 francs, et 25 % des ménages disposent d'une fortune nette inférieure à 1 000 francs (739 francs). A l'opposé, pour les 25 % les plus riches, elle est supérieure à 390 369 francs.

Fortune nette

La fortune nette est obtenue après déduction des dettes chirographaires et hypothécaires de la fortune brute. La fortune brute comprend la valeur imposable de tous les avoirs financiers et titres (fortune mobilière), la valeur fiscale avant abattement de l'ensemble des biens immobiliers (fortune immobilière), ainsi que des éléments aussi divers que les rentes viagères, les valeurs de rachat de l'assurance-vie, les successions non partagées, les objets d'art, bateaux ou métaux précieux, etc. Elle peut être négative et ainsi correspondre à une dette nette.

S'ils ont des revenus plus bas que les actifs et des taux de risque de pauvreté élevés, les ménages de rentiers AVS/AI disposent d'une fortune plus importante. Ainsi, la fortune nette médiane des couples de rentiers AVS/AI atteint 345 593 francs, contre 74 088 francs pour les couples d'actifs à plein temps. Parmi les ménages composés d'une personne seule, les rentiers AVS/AI disposent d'une fortune médiane de 68 318 francs, tandis que celle des actifs à plein temps atteint 25 603 francs. Quant aux personnes seules inactives ou se déclarant être au chômage, la moitié d'entre elles ont une dette nette. Ainsi, si les rentiers peuvent compter sur leur fortune pour compenser partiellement des revenus moins élevés que ceux des actifs, ce n'est généralement pas le cas des personnes inactives ou qui se disent au chômage.

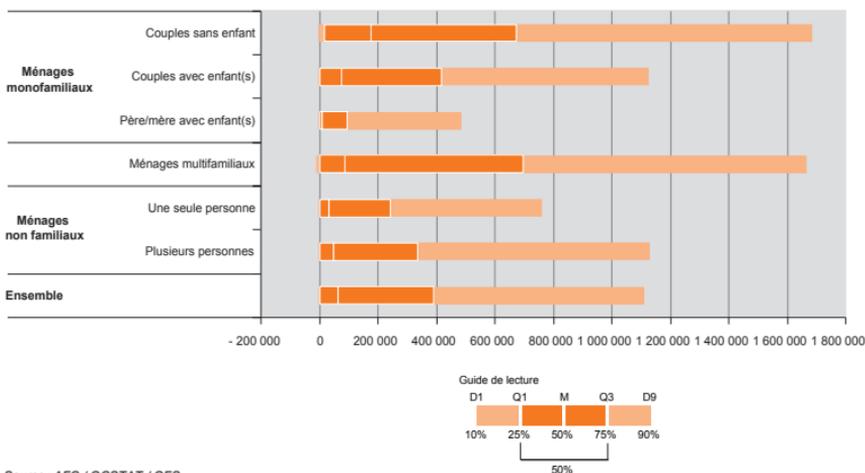
Au sein des ménages monoparentaux, la fortune nette médiane des pères (21 838 francs) est trois fois plus importante que celle des mères (6 851 francs).

Dispersion de la fortune nette du ménage, par type de ménage, en 2014-2015

G 05

En franc

Canton de Genève



Source : AFC / OCSTAT / OFS

6. SOURCES DE DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

La statistique cantonale du revenu des ménages est le résultat d'un appariement de deux sources d'information : d'une part, l'administration fiscale cantonale (AFC), qui fournit des données sur les revenus et la fortune des contribuables personnes physiques ; d'autre part, le « relevé structurel », qui est une enquête par échantillonnage faisant partie intégrante du système de recensement fédéral de la population de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Afin de disposer d'un plus grand échantillon, les données de 2014 et 2015 ont été regroupées. Il est ainsi possible de connaître le revenu total d'un ménage et d'associer cette information à de nombreuses caractéristiques liées au ménage ou à ses membres. L'ensemble des résultats figurant dans la présente étude reposent sur cet appariement, formant un échantillon de plus de 25 000 ménages domiciliés dans le canton. Ils peuvent différer des résultats existant obtenus à l'aide d'une seule des deux sources utilisées.

Les deux sources de données ont leurs limites, ce qui n'est pas sans impact sur la population finale résultant de cet appariement. Ainsi, les ménages qui ne comptent pas de contribuables imposés au barème ordinaire (IBO) ne sont pas inclus, en raison de l'incomplétude de l'information les concernant.

Sont ainsi exclus par définition tous les ménages domiciliés dans le canton dont l'ensemble des membres est imposé à la source (titulaires de permis B ou L principalement). Des données relatives aux personnes imposées à la source sont disponibles, mais elles ne concernent que le revenu salarial. Les autres types de revenus, de même que la fortune, ne sont pas connus pour ces contribuables-là.

Les fonctionnaires internationaux, les diplomates et les membres de leur famille, ne figurent pas non plus dans la population retenue, car ceux-ci ne sont pas couverts par le relevé structurel.

Enfin, seuls les ménages pour lesquels l'ensemble des revenus sont connus ont été conservés lors de l'appariement. Sont dès lors écartés les ménages pour lesquels :

- aucun membre n'a été identifié comme IBO pendant toute l'année dans le canton de Genève ;
- au moins un adulte n'a pas été identifié dans l'ensemble des données fiscales (IBO et personnes imposées à la source) ;
- le revenu d'équivalence calculé pour le ménage est inférieur au minimum vital pour une personne seule (normes d'insaisissabilité E 3 60.04), soit 14 400 francs annuels ; pour ces ménages, l'incomplétude du revenu peut provenir du fait qu'ils bénéficient de revenus de transferts en provenance d'autres ménages, revenus n'apparaissant pas dans les données fiscales – par exemple, un étudiant vivant seul et dont les parents prennent en charge la majorité des dépenses peut déclarer à l'administration fiscale un revenu inférieur au minimum vital.

Le relevé structurel étant une enquête par échantillonnage, tous les résultats sont soumis à des fluctuations d'échantillonnage. Ces fluctuations sont représentées par des intervalles de confiance (au niveau de confiance de 95 %).

PUBLICATIONS DE L'OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

COLLECTION DONNÉES GÉNÉRALES

Mémento statistique

Synthèse annuelle des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure en format de poche, éditée en juin, avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGE). Disponible en format papier.

Bulletin statistique mensuel

Choix des principales statistiques disponibles à une fréquence infra-annuelle. Diffusé en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

ANALYSES

Communications statistiques

Série consacrée à l'analyse détaillée de statistiques ou d'enquêtes, l'accent étant mis sur le commentaire. Disponible en format papier.

Informations statistiques

Résultats de statistiques ou d'enquêtes, mis en perspective par un commentaire concis, des graphiques et des tableaux de synthèse.

Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel, complété d'un supplément annuel, présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève.

OBSERVATOIRE STATISTIQUE TRANSFRONTALIER

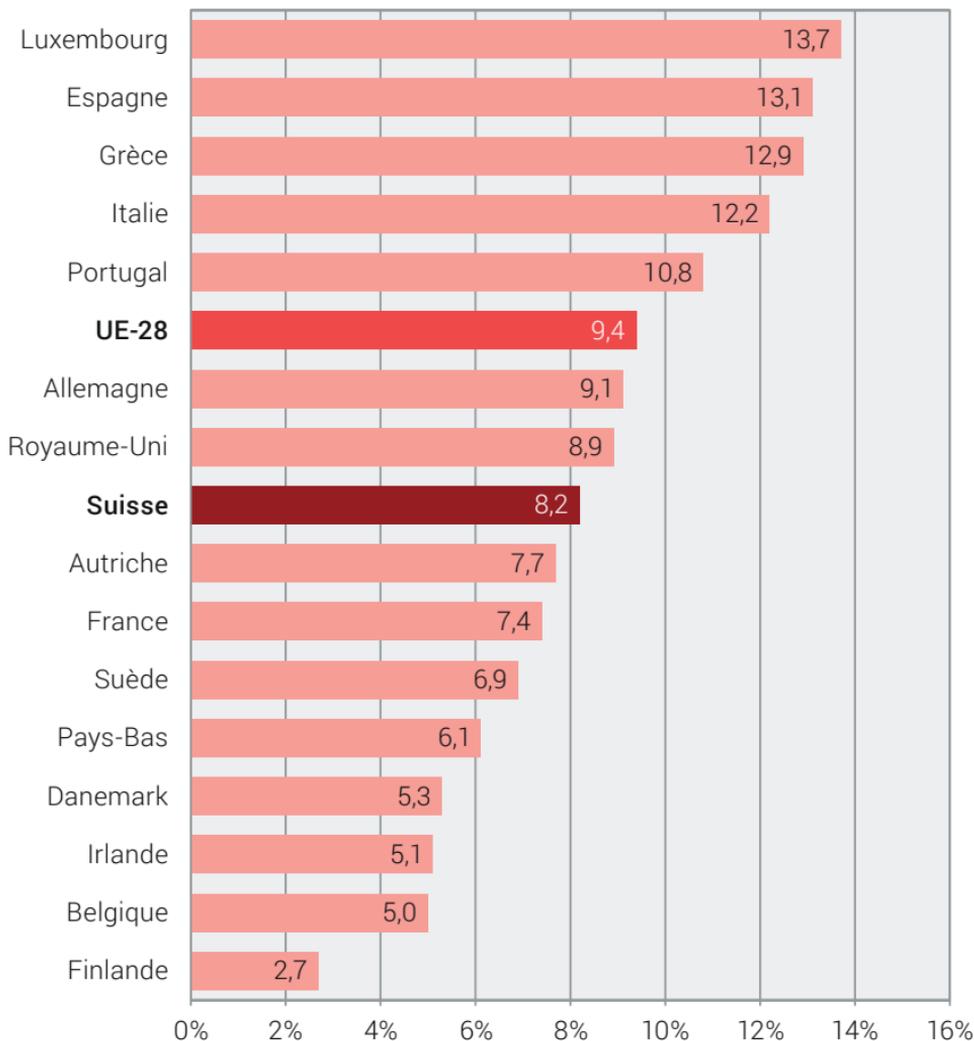
Synthèse annuelle et fiches thématiques concernant la région transfrontalière. Publications réalisées en collaboration avec l'INSEE Auvergne-Rhône-Alpes. Disponible en format papier.

Ces publications sont téléchargeables gratuitement sur le site Internet de l'OCSTAT : <http://www.ge.ch/statistique>

Taux de risque de pauvreté des actifs occupés, en 2017

Comparaison européenne

Seuil de risque de pauvreté à 60% de la médiane du revenu disponible équivalent





**Mémo audition Commission de l'économie sur IN 173 et PL 12267
Salaire minimum**

Participant(e)s : Patrice Brestaz, François Erard

Je fais une introduction générale sur l'agriculture et M. Brestaz vous parlera plus spécifiquement des incidences pour la filière légume de ces deux textes.

Cette IN et ce PL, qui visent à introduire un salaire minimum de 23.- brut/heure à Genève créent **beaucoup d'inquiétude** dans les milieux agricoles du canton. D'une manière générale nous pensons que ces deux textes sont malvenus car ils vont toucher de plein fouet les secteurs les plus vulnérables de notre économie, notamment les petites entreprises, dont l'agriculture, les petits commerçants où l'hôtellerie restauration qui sont souvent face à des difficultés économiques et se battent chaque jour pour survivre alors que c'est le cœur même de la vie économique de notre canton. S'agissant de notre secteur, nous sommes conscients que les salaires proposés ne sont pas parmi les meilleurs, bien que nos conditions soient les plus généreuses +de Suisse et du monde et que nous n'ayons dès lors pas à en rougir. Vous pouvez croire par ailleurs que tout patron, s'il le pouvait, augmenterait les salaires de sa main-d'œuvre saisonnière.

Salaire minimum, déjà deux refus devant le peuple.

- En 2011, rejet de l'IN cantonale du parti Solidarités à 54%.
- En 2014, les Genevois ont rejeté à 66% un texte fédéral visant à un salaire horaire de 22.-/heure.

Rappels sur notre secteur

L'agriculture n'est pas soumise à la LTR mais aux dispositions des articles 359 à 360 du Code des obligations qui précisent que les cantons doivent édicter des CTT pour les travailleurs agricoles et pour le service de maison.

C'est le cas à Genève, canton pour lequel la CRCT a pour mission d'édicter des contrats types pour l'agriculture et la floriculture. (Article 1 alinéa 1 let c de la Loi concernant la Chambre des relations collectives de travail) (LCRCT).

(Les dispositions actuelles des CTT de l'agriculture et de la floriculture font que les conditions de travail et par analogie le coût de la main-d'œuvre, sont les plus favorables de suisse pour les travailleurs de la branche. **Les salaires minimaux** sont les suivants **en première année** :

Personnel qualifié, CFC ou d'un titre équivalent	3'830.-/mois (19.60/h)
Personnel au bénéfice d'une AFP	3'500.-/mois (17.90/h)
Personnel sans qualification	3'300.-/mois (16.90/h)
Personnel à l'heure	17.50/heure ¹⁾

¹⁾ d'entente avec les syndicats, ce salaire n'est utilisé que pour le personnel travaillant sporadiquement sur une entreprise.

En outre, l'employeur verse à ses travailleurs une augmentation s'élevant au minimum à (non cumulatif) :

60 francs par mois après 1 année dans l'entreprise;
 100 francs par mois après 2 années dans l'entreprise;
 150 francs par mois après 3 années dans l'entreprise;
 180 francs par mois après 4 années dans l'entreprise;
 200 francs par mois après 5 années dans l'entreprise.)

L'horaire maximum annualisé est de 45 heures/semaines.

Le travailleur peut bénéficier d'un logement au tarif normé AVS de 345.-/mois.

A ce jour Genève subit un désavantage économique vis-à-vis des autres cantons suisses.

Comparatif intercantonal

Canton	Horaire Hebdomadaire	Salaire inclus dans CTT	Salaire mensuel brut	Coût horaire de l'employé	% du salaire horaire genevois
Genève	45h00	oui	3'300.-	16.90	100 %
Zürich	55h	non	3'270.-	13.70	81%

Sources : recueils législatifs internet des cantons et directives USP 2019.

Méthodologie : le coût horaire brut de la main-d'œuvre s'obtient en divisant le salaire mensuel brut par 4.333 semaines/mois puis par l'horaire hebdomadaire normal. Pour les cantons qui ne donnent pas d'indication de salaire dans leur CTT, les directives USP s'appliquent.

Partant de l'hypothèse de l'application d'un salaire minimum de 23.-/heure le salaire mensuel passerait à minimum en première année pour un ouvrier non qualifié à **4'485.-** hors charges, soit **5'158 charges** (15%) comprises. C'est donc beaucoup plus que le chiffre de 4'086.- évoqué par les dépositaires de l'initiative.

Pour un employé sans qualification c'est donc **une augmentation de 26.5%** du salaire brut.

Une telle augmentation, liée à la pression sur les prix imposées par les partenaires commerciaux, serait fatale à la branche !

Leur application aurait pour conséquence non seulement **un renchérissement des salaires les plus bas mais également un relèvement de tous les niveaux de salaires de l'entreprise pour en respecter la pyramide salariale de l'entreprise.**

Le désavantage concurrentiel avec ZH s'élèverait ainsi à 41% !

Tant les politiques publiques que les consommateurs souhaitent favoriser une agriculture locale à Genève. Est c'est tant mieux. Ceci s'est traduit dans la loi sur la promotion de l'agriculture depuis 2005 avec des buts clairs à son article premier :

¹ La présente loi s'inscrit dans les principes du développement durable. **Elle a pour but de promouvoir, dans le canton de Genève, une agriculture productrice, rémunératrice, concurrentielle**, respectueuse de l'environnement et répondant aux normes sociales et aux besoins du marché et de la population.

L'introduction d'un salaire minimum pour notre branche va à l'encontre de ces principes.

L'agriculture locale permet de maintenir des emplois à Genève (**1'945** emplois directs et **4'900** emplois indirects en amont et en aval).

Elle permet de diminuer l'impact climatique lié au transport de biens alimentaires à travers le monde. Globalement les conditions de production sont exemplaires en Suisse en termes de durabilité ce qui n'est de loin pas le cas à l'étranger. Cf débat sur le Mercosur et le Brésil.

Dès lors provoquer la faillite d'entreprises par une décision politique qui n'est sans aucun rapport avec la réalité de l'économie du secteur primaire va à l'encontre du bien-être de la population. Rappelons que 5 exploitations agricoles cessent leur activité chaque jour en Suisse, pour partie en raison de la dégradation de leurs revenus. A Genève il n'y a plus que 4 producteurs de lait !

Il faut rappeler que le secteur primaire **n'a aucune marge de manœuvre** pour répercuter des augmentations de coût de production sur ses produits. Il subit ! C'est particulièrement le cas en suisse où deux distributeurs détiennent 70% du marché

alimentaire et se livrent une **concurrence féroce sur les prix** entre eux, et c'est les producteurs qui en font les frais. Toutes les actions ou les baisses de prix sont payées par les producteurs. Pire, aujourd'hui, les distributeurs « institutionnels » subissent de plein fouet la concurrence du tourisme d'achat ou celui des hard discounters et mettent sous pression le secteur primaire pour maintenir leur politique de prix bas et leurs marges.

Un des derniers horticulteurs du canton doit cesser aujourd'hui sa production florale suite à une politique d'achat dévastatrice d'un distributeur.

De surcroît, les consommateurs suisses ne consacrent plus que 7% de leur budget à l'alimentation et ne veulent pas payer un juste prix pour leur alimentation.

Une spécificité de l'agriculture est qu'elle fait appel à de la **main-d'œuvre saisonnière**, qui reste quelques mois à Genève la plupart du temps sans la famille qui est restée au pays d'origine et qui est donc moins soumise à la problématique de la vie chère à Genève.

Pour terminer les « working poor » ne sont pas laissés à eux-mêmes à Genève : l'aide sociale distribuée par l'Etat pour les familles avec enfants représente 23.3 millions de francs par année et 7.5 millions pour les subsides à l'assurance maladie (27% des gens en bénéficient). (800 millions de dépenses sociales nettes totales), Genève est le troisième canton suisse en termes d'aide sociale derrière Neuchâtel et Bâle Ville.

Les deux textes

IN173

L'IN 173 vise à modifier la loi sur l'inspection et les relations du travail (J 1 05) en instaurant un article 39K dont l'alinéa 1 prévoit un salaire minimum de 23.-/heure.

L'alinéa 1 de l'article 39 K fait référence à l'article 2, alinéa 1, lettre de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce. Que dit cet article du droit supérieur :

Art. 2 *La loi ne s'applique pas, sous réserve de l'art. 3a:6*

d. aux entreprises agricoles ni aux services accessoires qui ont pour activité prépondérante de traiter ou d'utiliser les produits de l'exploitation principale, ni aux offices locaux collecteurs de lait, ni aux entreprises qui y sont rattachées et travaillent le lait;

L'article 39K précise ainsi que le Conseil d'Etat **peut, sur proposition du Conseil de surveillance du marché de l'emploi**, fixer un salaire minimum dérogeant à l'alinéa 1 (salaire minimum de 23.-/heure). Cette disposition signifie qu'une dérogation **peut** être accordée pour le secteur agricole. **Elle demeure toutefois peu sécurisante et aléatoire** ! car elle ouvre la porte à une modification des contrats-types de l'agriculture et de la floriculture. Il faut rappeler ici que l'agriculture n'est pas soumise à la loi sur le travail et que subsidiairement le code des obligations prévoit que les cantons doivent instaurer des contrat-types (CTT). A Genève la rédaction de ces CTT (un pour l'horticulture J 1 50 10 et un pour l'agriculture J 1 50 09) ne sont pas de la compétence du Conseil d'Etat mais de la CRCT.

Au regard de ce qui précède nous ne pouvons pas soutenir cette initiative qui va pénaliser notre branche déjà mise sous pression et d'autres secteurs de l'économie local. Dans le contexte actuel, nous n'avons pas besoin que Genève se tire une balle dans le pied ! De surcroît elle n'évitera pas les cas de sous enchère salariale et pourrait même les aggraver. Une piste serait de préciser à l'article 39 k que pour la floriculture et l'agriculture ce sont les disposition des deux contrat-types qui s'appliquent.

PL12267

Ce PL prévoit, comme l'initiative, d'instaurer un salaire minimum à 23.-/heure. Contrairement à cette dernière, il ne prévoit aucune exception, sous réserve de celles prévues à l'article 5 qui concerne « *un contexte de formation ou d'intégration professionnelle* ».

Au regard de ce qui précède nous rejetons fermement ce PL qui va pénaliser notre branche et contrecarrer la politique cantonale visant à favoriser une agriculture de proximité rémunératrice et répondant aux besoins de la population.

Dans les autres cantons romands si question

Le Canton du Jura

Depuis février 2018, le Jura dispose d'une loi fixant un salaire minimum cantonal de 20 francs par heure. Le salaire minimum jurassien concrétise la disposition

constitutionnelle prévoyant que chaque travailleur a droit au salaire qui lui assure un niveau de vie décent.

La loi sur le salaire minimum cantonal ne concerne pas les entreprises dans les branches soumises à une convention collective de travail (CCT) étendue comportant un salaire minimum chiffré. Elle ne concerne pas non plus les entreprises signataires d'une CCT avec salaire minimum chiffré. **Par ailleurs, les salaires prévus par contrat-type de travail** (dans la vente, l'agriculture, l'économie domestique) **permettent de déroger au salaire minimum cantonal.**

Le Canton de Neuchâtel

Entré en vigueur en août 2017. 20.-/heure. Pour l'agriculture, ce salaire minimum est fixé à 17.-/heure, soit en dessous du salaire horaire genevois défini dans le CTT J 1 50 09.

FE 12 septembre 2019

Date de dépôt : 15 octobre 2019

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de M^{me} Jocelyne Haller

Mesdames et
Messieurs les députés,

Nota bene

Compte tenu de la connexité de leurs thèmes, l'instauration d'un salaire minimum pour lutter contre la pauvreté, l'initiative 173 « 23 frs, c'est un minimum » et le projet de loi 12267 « instaurant une loi sur le salaire minimum (Un salaire minimum cantonal pour lutter contre la pauvreté !) » ont été traités simultanément. Les délais rapprochés de leurs dépôts, février 2018 pour le projet de loi et juin 2018 pour l'initiative, justifiaient d'autant plus de lier le traitement de ces deux objets.

C'est pourquoi, la rapporteuse de première minorité a-t-elle pris le parti de ne rédiger qu'un seul rapport de minorité pour ces deux objets, hormis un bref texte de renvoi au présent rapport de minorité pour celui relatif au PL 12267.

Le lecteur, la lectrice voudront bien excuser cette licence. Elle vise avant tout à leur éviter la contrainte de la lecture fastidieuse d'une mécanique paraphrase ou d'une reproduction à l'identique du présent rapport de minorité.

Une initiative, un projet de loi pour lutter contre la pauvreté et la précarité

L'objectif des textes prônant l'instauration d'un salaire minimum de 23 francs de l'heure examinés par la commission de l'économie consiste à remédier à la situation toujours plus précaire dans laquelle se trouve une part croissante de la population. Assurer un salaire plancher de 3987 francs (23frs×40h×52sem) favoriserait selon les postulats de leurs auteurs, la lutte contre la pression à la baisse sur les salaires, la diminution des salaires à l'embauche et offrirait, surtout, une alternative aux salaires inférieurs au revenu minimum cantonal d'aide sociale pour un travail à plein temps.

Dans cette attente, il faut prendre acte qu'en 2016, à Genève, 7% des salariés percevaient un salaire inférieur à 3987 francs dans le secteur privé et 0,59% dans le secteur public, soit un total de 7,59%.

L'initiative et le projet de loi proposent l'introduction d'un salaire horaire minimum de 23 francs de l'heure. Ce montant a été déterminé sur le modèle du salaire minimum neuchâtelois dont les modalités de calcul ont été validées par le Tribunal fédéral. Il se réfère aux montants des prestations complémentaires fédérales (PCF) établissant un revenu minimum cantonal d'aide sociale, adaptées aux chiffres genevois des prestations complémentaires cantonales (PCC).

Une vie décente garantie par l'emploi, une logique qui fait en l'occurrence cruellement défaut

A Genève, deux personnes sur dix n'arrivent pas à joindre les deux bouts malgré leur travail. Ce besoin, ce droit, élémentaire, de pouvoir vivre, et faire vivre sa famille dignement des fruits de son travail – pourtant reconnu par l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme – n'est ni inscrit dans la loi ni garanti dans les faits. A une exception toutefois, une déclaration non contraignante dans la constitution genevoise qui stipule en son article 149 : *« L'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins par un travail approprié exercé dans des conditions équitables »*. L'initiative 173 et le projet de loi 12267 visent résolument à rendre effective cette déclaration.

Une disposition sans conteste d'utilité publique

Les dépôts du projet de loi et de l'initiative s'inscrivent dans la foulée du rejet en juillet 2017 par le Tribunal fédéral du recours déposé par des employeurs et des organisations économiques qui s'opposaient à l'entrée en vigueur des résultats du vote populaire instituant un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel.

A cet égard, pour éviter d'inutiles arguties sur la légalité d'un salaire minimum, il est fondamental pour nos débats de retenir :

- que le TF a jugé que le salaire minimum prévu dans la loi neuchâteloise est conforme au droit fédéral ;
- qu'il a estimé que cette mesure, telle qu'elle ressort de la loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage, ne viole notamment ni le principe de la liberté économique ni celui de la proportionnalité ;
- que le Tribunal rappelle que, s'il est en règle générale interdit à l'Etat de prendre une quelconque mesure susceptible d'empêcher la libre concurrence dans le but d'assurer ou de favoriser certaines branches économiques, les mesures étatiques poursuivant des motifs d'ordre public ou de politique sociale ne sont pas contraires à la liberté économique ;

- que cette décision du Tribunal fédéral ouvre donc la porte à l'instauration de salaires minimaux au niveau cantonal.

Il en ressort donc que la lutte contre la pauvreté est l'axe essentiel qui ouvre la porte à une disposition, sans conteste d'utilité publique, telle que l'instauration d'un salaire minimum.

Sachant qu'il s'agit prioritairement de lutter par ce biais contre le phénomène des travailleurs pauvres qui tend à s'étendre, et cela en dépit des embellies économiques qui sont relevées et malgré l'augmentation de la croissance, voire de l'augmentation des postes de travail, l'initiative autant que le projet de loi replacent la question du creusement des inégalités et de la répartition des richesses au centre du débat. Ils rappellent avec acuité la nécessité de pratiquer des salaires décents non seulement pour vivre dignement, mais également par souci de justice sociale.

Le salaire minimum, aussi un instrument de lutte contre les inégalités salariales femmes/hommes, un obstacle à la sous-enchère salariale

Nous sommes confrontés depuis de nombreuses années à une augmentation des inégalités sociales et salariales à Genève et en Suisse comme partout en Europe. La pauvreté et la précarité affectent une grande partie des travailleurs. Parmi les travailleur.euse.s pauvres à Genève, une majorité écrasante est constituée de femmes. Beaucoup d'entre elles travaillent comme femme de ménage, vendeuse, coiffeuse ou serveuse, etc. Garantir un salaire minimum permettrait aussi de marquer un pas vers l'égalité salariale en interdisant déjà les inégalités fortement présentes dans les catégories professionnelles les moins bien rémunérées.

Par ailleurs, la présence d'un socle salarial minimum permettrait de proscrire les injustices et les formes d'exploitations les plus flagrantes. Par ce plancher ainsi fixé, un frein à la sous-enchère seraient opposé à tous ceux qui seraient tentés de la pratiquer.

Le coût de la vie à Genève, une gageure pour bien des ménages

Genève est l'un des cantons les plus riches de la Suisse. Pourtant le risque de s'y retrouver en dessous du seuil de pauvreté est de 30% plus élevé que dans les autres cantons. Ceci alors que les dernières statistiques de l'OCSTAT démontrent une embellie économique qui perdure. Ainsi, alors qu'une grande partie des salaires stagnent, globalement la masse salariale augmente. Le chômage, en dépit des apparences et de nouvelles modalités de calcul, reste particulièrement élevé dans notre canton. A plus forte raison si l'on tient compte de tous les demandeurs d'emploi effectifs non pris en compte dans les

statistiques du chômage. Le coût de la vie explose à Genève : les loyers ont augmenté en moyenne de 38% en 20 ans. Les primes d'assurance-maladie prennent l'ascenseur et ont réalisé le triste exploit d'augmenter de 165% durant ces 20 dernières années. Enfin, les salaires n'ont évidemment pas suivi une croissance correspondante. Autant d'éléments qui conduisent un nombre croissant de familles à basculer dans la pauvreté.

Quelques considérations, quelques chiffres édifiants

En 2014, à Genève, 10% des salarié.e.s les mieux payés se partagent le 42% de la totalité de la masse salariale, tandis que le tiers (35%) des salarié.e.s doivent se contenter du 8% seulement de la masse salariale.

Aujourd'hui, même les formations professionnelles, pourtant tant valorisées dans les discours, ne protègent pas contre la précarité : ainsi, il apparaît que plus d'un tiers des personnes touchant un bas salaire en Suisse sont titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC).

La pression sur les salaires est telle que le salaire médian de divers secteurs économiques a reculé.

Les politiques d'externalisation des postes du bas de l'échelle salariale du secteur public favorisent l'extension d'un volant de main-d'œuvre bon marché, bradée !

Ces baisses n'ont toutefois pas affecté tout le monde de la même manière, puisqu'elles se sont concentrées essentiellement sur les salarié.e.s effectuant des activités simples et répétitives alors que le salaire médian des postes les plus exigeants et de direction était en augmentation.

Enfin, à ceux qui renvoient systématiquement les tenants d'un salaire minimum au partenariat social, auquel ils appellent à ne pas se substituer, il faut rappeler que 48% des travailleurs ne sont pas au bénéfice d'une CCT, et que sur le 52% qui y est soumis, 26% de ces CCT ne prévoient pas de salaire minimum.

Un salaire conventionné ne protège pas forcément de la pauvreté

La rapporteuse, tout comme les milieux auxquels elle s'associe, est favorable à l'établissement de conventions collectives de travail (CCT). Cependant, elle ne peut occulter le fait que le partenariat social est une question de rapport de force et qu'aujourd'hui les tensions qui s'exercent sur le marché de l'emploi ne favorisent malheureusement pas les intérêts des travailleur.euse.s.

Il n'est pas inutile, à ce stade, de relever que dans certains secteurs, comme l'hôtellerie-restauration, un exemple parmi d'autres, le salaire minimum prévu par la CCT reste insuffisant pour vivre décemment, bien qu'il ait récemment augmenté. Le salaire minimum dans cette branche s'établit en effet à 3417 francs bruts mensuels, 13 fois par année, pour un emploi à 100% qui peut représenter jusqu'à 45 heures de travail par semaine.

Or, si l'on répartit ce montant sur 12 mois, l'on parvient à un salaire mensuel brut de 3701,75 francs. Ce qui en salaire net avoisine les 3300 francs, soit près de 14,3% de moins que le montant défini à Genève comme le revenu minimum cantonal d'aide sociale. Ainsi, le partenariat social, tant porté aux nues, entérine des montants salariaux inférieurs à ce qui est estimé comme indispensable pour vivre modestement à Genève.

Si l'on considère la situation des personnes au bénéfice d'un permis B, ce mécanisme est encore péjoré du fait qu'elles se voient imposées à la source. A noter que ce groupe représentait en 2016 le 13,27% des 7,59% de bas salaires recensés et qu'elles se trouvent doublement pénalisées car l'accès à certaines prestations sociales, telles celles de la LIASI, leur est fortement déconseillé, voire dans les faits interdit, sous peine de mettre en péril leur autorisation de séjour.

L'Etat, la collectivité, n'a pas à se substituer aux employeurs !

Il est piquant de relever qu'au cours des travaux en commission est apparu un paradoxe qui ne manque pas de surprendre. On a ainsi vu les tenants du moins d'Etat, l'Entente, l'UDC et le MCG affirmer qu'il n'y avait aucun mal, aucune contradiction à considérer que les aides sociales étaient là pour compléter les bas salaires. Ceux-là mêmes qui n'ont de cesse à journée faite de fustiger l'augmentation constante des charges de l'Etat estimaient en l'occurrence que la préservation des intérêts des milieux qu'ils représentent valait bien cette contradiction.

Or, spéculer sur l'existence des aides sociales au sens large pour compenser les bas salaires revient à attendre des salariés, des contribuables qu'ils paient par leurs impôts les salaires que les dirigeant-e-s patronaux refusent de verser. Ce qui signifie légitimer un gonflement artificiel et injuste de la facture sociale... après l'avoir conspué.

Un changement de cap nécessaire dans les politiques salariales

C'est ce que préconisait sans ambages le rapport sur la pauvreté (RD 1155), réalisé par le département de l'emploi et de l'action sociale (DEAS) en 2016. Le Grand Conseil a pris acte le 2 juin 2017 de ce rapport qui souligne que 18% des personnes à l'aide sociale au sens strict, à savoir au bénéfice de la loi sur l'insertion et l'aide sociale (LIASI), sont des travailleur.euse.s actifs dont les revenus n'atteignent pas le minimum vital de l'aide sociale. A savoir un montant largement inférieur aux normes des prestations complémentaires cantonales (PCC) et plus encore au salaire minimum préconisé ici.

Dans la conclusion de ce rapport, ses auteur.e.s en appellent à une prise de conscience rapide à ce sujet, à un « changement de cap » sans lequel divers indicateurs laissent penser que l'aide sociale va devenir une réponse toujours plus courante à l'augmentation des inégalités et à la précarisation d'une frange grandissante de la population. Ainsi, le rapport sur la pauvreté à Genève relève-t-il que *« la pauvreté laborieuse est un phénomène présent à Genève, qui est vraisemblablement appelé à augmenter dans les années à venir. A ce propos, l'accroissement des inégalités salariales démontré par plusieurs indicateurs, s'il devait se poursuivre, occasionnerait une augmentation du nombre de personnes se situant en dessous du seuil de risque de pauvreté, et probablement aussi des personnes ayant recours à des prestations sociales d'assistance. Il faut donc conclure qu'en l'absence d'un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail. »*

Ainsi, en imposant aux entreprises de verser des salaires permettant de vivre dignement, il sera donc possible de faire baisser la facture sociale de l'Etat. Il ne fait en effet nul doute que l'introduction d'un salaire minimum permettra de voir les charges de l'Etat – plus particulièrement au travers de celles de l'Hospice général, des PCFam et des autres prestations sociales – diminuer en cas d'adoption du salaire minimum à Genève.

Dès lors, le message du Conseil d'Etat figurant dans son message relatif à l'IN 173 s'avère d'autant plus troublant. *« En préambule, le Conseil d'Etat ne peut bien entendu que souscrire au principe fondamental qui fait « qu'un homme doit toujours pouvoir vivre de son travail et pouvoir, grâce à son salaire, assurer tout au moins sa subsistance » comme le disait Adam Smith, fondateur des théories du libre marché et du libéralisme. Ce principe reste totalement d'actualité et il est de fait insoutenable que l'Etat doive pallier, sur le long terme, des salaires insuffisants versés par l'économie pour subvenir aux besoins fondamentaux : se nourrir, se loger, se soigner et se former. Cela*

étant, le Conseil d'Etat entend rappeler ci-après l'important dispositif de collaboration entre les partenaires sociaux, d'une part, et de contrôle et surveillance au niveau de l'Etat, d'autre part, présent dans notre canton. Ce dispositif permet d'ores et déjà de lutter contre la sous-enchère salariale. »

Cet acte de foi exprimé par le Conseil d'Etat se situe en contradiction avec sa conclusion qui appelle au rejet de l'initiative. Pourtant, il affirme clairement qu'il serait insoutenable de pallier sur un long terme des salaires insuffisants.

Rappelons ici que, en 2014, le taux de bénéficiaires de prestations au sens large était de 13,6%, que, en 2016, il ascendait à 14,4%, et que depuis l'augmentation des personnes en difficulté perdure.

Le salaire minimum, un risque pour les entreprises en difficulté

Il est évident que l'instauration d'un salaire minimum pourrait mettre sous pression un certain nombre d'entreprises. D'autres en revanche devraient simplement réduire leur marge de bénéfices.

Il convient à ce stade de rappeler aux lecteurs, aux lectrices que selon l'OCSTAT, ce sont 7,59% des salarié.e.s qui se situaient en 2016 sous le seuil du salaire minimum. Or, si l'on peut concevoir qu'une partie des employeurs de cette proportion de travailleur.euse.s présentent une certaine fragilité financière, rien ne permet d'exclure qu'une autre partie tire douteusement profit d'une politique salariale qui ne rétribue pas le travail à sa juste valeur.

La lutte contre le chômage, le combat contre la pauvreté et la précarité, la défense de la justice sociale ne peuvent s'accommoder d'un système qui tolère et banalise les emplois mal rémunérés.

Si les locaux et les machines ont un coût qui s'inscrit naturellement dans les charges des entreprises, le versement d'un salaire décent ne bénéficie pas d'une même compréhension. Pourtant la force de travail des salariés a également un coût. Elle reste productrice de richesse, d'une plus-value. Elle doit être rémunérée à son juste prix.

Aider les salarié.e.s ou aider les entreprises ?

Si certaines entreprises ne sont pas en mesure de rétribuer correctement leurs employé.e.s, alors il conviendra de s'interroger sur la santé économique de celles-ci. Certaines, trop fragiles, ne vivent peut-être depuis longtemps qu'en sursis. D'autres viables, mais fragiles restent créatrices d'emploi et à ce titre justifieraient peut-être l'ouverture d'une réflexion sur une éventuelle aide à ces entreprises s'il s'avère qu'elles répondent à un certain nombre d'impératifs. Car, finalement, ne vaudrait-il pas mieux aider une entreprise, si

cela permet de préserver les emplois et d'assurer des conditions salariales correctes pour plusieurs salarié.e.s ; plutôt que d'aider par des aides sociales de nombreux salarié.e.s au bénéfice d'un seul employeur.e.s ; considérant, de plus que le traitement d'un seul dossier pour l'Etat est moins onéreux que celui d'un nombre important de bénéficiaires de prestations sociales catégorielles ou de comblement.

Ailleurs, cela a été possible !

Dans aucun pays l'introduction d'un salaire minimum légal n'a eu d'impact négatif sur l'emploi. Au contraire, l'amélioration du pouvoir d'achat de dizaines de milliers de salarié.e.s stimule la consommation et génère très rapidement de nouveaux emplois. Elle bénéficie également aux finances publiques par de nouvelles entrées fiscales et de nouvelles contributions aux assurances sociales.

Et si, comme l'indique le Conseil d'Etat, le salaire minimum tel que proposé par l'IN 173 et le PL 12267 serait « *le plus élevé du monde* », il n'empêche que son montant serait en phase avec la réalité du coût de la vie dans notre canton. Dont acte.

Provoquer la disparition de pans entiers de l'économie

Telle a été l'accusation lancée par les opposants à l'IN 173 et au PL 12267. Pour ce faire, ils invoquaient une fragilité systématique de certains secteurs pour légitimer leur opposition à l'instauration d'un salaire minimum. Ils se référaient pour cela aux secteurs de l'agriculture, du nettoyage, de la coiffure et de l'esthétique. Ils arguaient que l'instauration d'un salaire minimum conduirait à la ruine de nombreuses entreprises dans ces secteurs.

Or, pour affirmer cela, ils ont tout d'abord délibérément occulté le fait que l'IN 173 prévoit une mesure d'exception pour le domaine de l'agriculture. Ensuite, ils ont dépeint les bas salaires comme un mal nécessaire pour l'existence de ces entreprises, pour ces secteurs.

Pourtant, il faut remarquer que les bas salaires se retrouvent principalement dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, dans les services administratifs et de soutien et près de 15% dans les activités de service et de soutien. Notons au passage qu'en ce qui concerne l'hôtellerie-restauration, il n'y a pas que des employeurs fragiles, mais souvent de grands groupes.

Enfin, on constatera à la faveur des chiffres suivants que si les personnes à bas salaires sont fortement représentées dans ces secteurs, les bas salaires n'y sont pas forcément une fatalité.

812 Activités de nettoyage	31,49
9601 Blanchisserie-teinturerie	44,44
9602 Coiffure et soins de beauté	53,98

Conclusion

Le salaire minimum est un véritable instrument de justice sociale. En améliorant la qualité de vie de travailleur.euse.s et en leur assurant un salaire permettant de subvenir à leurs besoins, il constitue un véritable instrument de politique sociale de lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Il présentera le mérite supplémentaire de préciser les rôles de chacun : aux employeurs de rétribuer à sa juste valeur le travail fourni et aux employés de fournir ce dernier, et enfin à l'Etat de s'assurer que la réglementation y relative soit respectée.

C'est pourquoi, Mesdames et Messieurs les députés, au vu de ce rapport, la rapporteuse vous appelle à soutenir l'IN 173 et à accepter le PL 12267.

Date de dépôt : 15 octobre 2019

RAPPORT DE LA DEUXIÈME MINORITÉ

Rapport de M. Cyril Mizrahi

Mesdames et
Messieurs les députés,

Pour les Socialistes, la question des salaires est essentielle, car il en va de la réduction des inégalités à la source. C'est pourquoi les Socialistes se sont engagés non seulement contre les tentatives de la droite et du gouvernement (notamment avec le projet SCORE) d'augmenter les disparités salariales dans la fonction publique, pour la limitation et la transparence des salaires des dirigeants des régies publiques (PL 12220¹) ainsi que des officiers publics que sont les notaires (M 2428²), mais également pour la réduction des inégalités salariales dans le privé (initiative 1:12) et enfin pour le salaire minimum, qui figure en bonne place dans notre programme et dont il est désormais établi que les cantons peuvent le fixer dans la loi.

L'augmentation des inégalités, la hausse de la précarité et la hausse de la facture liée aux dépenses sociales à la charge de l'Etat sont préoccupantes. La cohésion sociale et la prospérité de notre société sont en jeu. Combattre ces évolutions nécessite des réponses multiples. L'instauration d'un salaire minimum doit en faire partie de manière prioritaire. Il est en effet inacceptable qu'un nombre toujours plus élevé de salarié-e-s ne puissent pas subvenir à leurs besoins grâce à leur salaire et soient contraints de requérir l'aide de la collectivité. L'instauration d'un salaire minimum cantonal à Neuchâtel a apporté la preuve qu'une telle mesure est compatible avec la Constitution fédérale. Cette incertitude avait joué un rôle dans les débats passés sur ce sujet. Celle-ci étant levée, le débat sur le salaire minimum cantonal doit avoir lieu sur le terrain politique.

L'évolution des salaires à Genève est inquiétante. Alors que le salaire médian augmente depuis plusieurs années, la part des bas salaires, c'est-à-dire

¹ <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12220.pdf> (et les références citées aux rapports antérieurs sur la question)

² <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02428.pdf>

la part des salarié-e-s qui touchent moins de $\frac{2}{3}$ du salaire médian, augmente elle aussi. Cette part concernait 15,1% des salariés en 2000, 15,9% en 2006 et 17,9% des salariés en 2012 selon les chiffres les plus récents³. D'autre part, les inégalités salariales augmentent ; les hauts salaires croissent bien plus vite que les bas salaires qui ont tendance à stagner. Entre 2008 et 2002, les salaires du premier décile de la distribution des salaires (les 10% les plus bas), ont augmenté de 0,99% pendant que les salaires du décile supérieur (les 10% les plus hauts) augmentaient de 6,3%⁴. Les salarié-e-s les moins rétribués ont bien moins profité de la croissance des salaires que les hauts salaires, ce qui démontre, si besoin était, que les lois du marché et le partenariat social existant ne permettent pas une répartition équitable des hausses de salaire. En 2012, le taux de salarié-e-s ayant un salaire effectif plus bas que 2000 francs était de 10,9% et le taux de salariés avec un salaire effectif plus bas que 3000 francs était de 17,7%⁵. Le département a calculé la part des actifs ayant une forte relation à l'emploi, soit gagnant au moins 3000 francs bruts par mois, tout en étant considérés comme à risque de pauvreté. Cette mesure révèle que 5,5% des actifs sont en situation de « pauvreté laborieuse » ! D'autre part, en 2014, 3270 bénéficiaires de l'aide sociale de l'Hospice général (18%) sont des actifs occupés⁶, ce alors que le taux d'aide sociale au sens strict est passé de 3,9% en 2007 à 5,4% en 2014⁷.

En parallèle de cette évolution des salaires, on constate une forte hausse des charges auxquelles doit faire face la population, notamment en matière de loyers et de primes d'assurance-maladie qui sont parmi les plus élevées de Suisse.

La hausse des charges obligatoires, la non-redistribution des hausses de salaire et l'existence de salaires indécents provoquent une hausse de la facture des prestations sociales à Genève. Selon le budget cantonal 2018, le coût des prestations versées par l'Hospice général se montait déjà à 298 millions, celui des subsides d'assurance-maladie à 350 millions, celui des prestations complémentaires à 237 millions. Ces chiffres sont en augmentation constante depuis deux décennies et répondent à une nécessité immédiate incontestable. Le risque de pauvreté calculé par le département touche en effet 18,7% des ménages à Genève. Si les prestations sociales n'existaient pas, celui-ci

³ OCSTAT, T 03.04.1.3.01

⁴ RD 1155, Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la pauvreté à Genève, août 2016, disponible ici : <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/RD01155.pdf>

⁵ RD 1155

⁶ RD 1155

⁷ RD 1155

bondirait à 25,6%⁸. Toutefois, cette hausse de la facture et de la fracture sociale doit être attaquée au niveau de ses causes. En luttant contre les hausses abusives des charges obligatoires comme les loyers ou les primes d'assurance maladie, mais aussi en permettant à tous les salarié-e-s de vivre décemment de leur salaire. L'existence de trop bas salaires à Genève à un coût non négligeable pour l'Etat qui doit compléter le revenu d'un nombre toujours plus élevé de salarié-e-s. L'Etat se retrouve ainsi à « subventionner » de manière indirecte des entreprises qui paient des salaires trop bas pour vivre à Genève.

L'appel à la responsabilité des partenaires sociaux pour régler la question des salaires insuffisants pour mener une vie digne à Genève est inopérant. Preuve en est que près d'un siècle après la signature des premières conventions collectives de travail, la majorité des salarié-e-s à Genève ne sont pas couverts par une convention collective de travail et que 26% de celles et ceux qui le sont ne bénéficient pas d'un salaire minimum conventionnel !

La fixation d'un salaire minimum cantonal à Neuchâtel a été validée par le Tribunal fédéral dans un arrêt du 21 juillet 2017 (2C 774/2014, publié aux ATF 143 I 403). Cet arrêt d'importance a démontré s'il en était besoin que l'instauration d'un salaire minimum cantonal était possible : la compétence fédérale en matière de politique économique n'empêche pas d'adopter des dispositions de politique sociale. Pour autant que les conditions de restriction des droits fondamentaux soient respectées, la restriction de la liberté économique est admissible.

L'arrêt a également établi que le salaire minimum pouvait être fixé à un niveau permettant effectivement d'éradiquer les plus bas salaires dans l'attente d'une législation fédérale. En effet, les juges fédéraux ont retenu qu'il était légitime de se baser, comme cela a été fait à Neuchâtel, sur le montant des prestations complémentaires pour une personne seule pour fixer le salaire minimum permettant pour un plein temps de couvrir les dépenses de base, afin de réduire la pauvreté et éviter que l'Etat ne doive pas mettre la différence pour les travailleurs et travailleuses pauvres.

Le projet de loi 12267 et l'initiative 173 proposent de fixer le salaire minimum à 23 francs de l'heure, compte tenu du coût de la vie genevois et du niveau des prestations complémentaires cantonales, afin, conformément à la jurisprudence fédérale, d'éviter que des salarié-e-s employés à temps plein ne soient contraints à solliciter des prestations sociales pour couvrir leurs propres besoins de base.

⁸ RD 1155

Lors des travaux de commission, la majorité de la droite « élargie » n'a pas contesté la méthode de fixation du salaire, se bornant à en contester le principe de manière complètement dogmatique et en faisant fi des arguments factuels développés ci-dessus. Il est particulièrement inquiétant d'avoir dû notamment entendre les commissaires représentant le patronat claironner de manière cynique qu'un salaire minimum remettrait en cause le partenariat social, dont on a vu, lors du débat sur les ouvertures des magasins, que sa remise en cause ne venait certainement pas du cadre légal. Tout aussi inquiétant a été d'assister à l'inconséquence de ces mêmes représentants issus de la droite, qui s'accommodent sans rougir de voir les pouvoirs publics investir de plus en plus pour « compléter » des salaires ne permettant pas de vivre, tout en critiquant l'augmentation des dépenses sociales. Enfin, la minorité n'a été nullement étonnée du peu d'intérêt du MCG et de l'UDC, qui se piquent de temps à autre de discourir sur le dumping salarial, pour la fixation d'un salaire minimum. Dans ce contexte, la désignation d'un rapporteur de majorité UDC montre qu'au-delà de la question de la libre circulation, l'Entente et la « Nouvelle force » s'entendent à merveille pour maintenir des salaires insuffisants et synonymes de pauvreté.

Au vu de ces explications, la minorité vous invite ainsi, Mesdames et Messieurs les député-e-s, à faire preuve de courage et d'un minimum de cohérence en acceptant le projet de loi et l'initiative qui vous sont proposés.

Date de dépôt : 15 octobre 2019

RAPPORT DE LA TROISIÈME MINORITÉ

Rapport de M^{me} Isabelle Pasquier

Mesdames et
Messieurs les députés,

L'objectif de cette initiative est clair : instaurer un salaire minimum pour combattre la pauvreté, favoriser l'intégration sociale et contribuer au respect de la dignité humaine. A Genève, comme à Neuchâtel et au Jura, deux cantons qui ont ou ont introduit une telle disposition. Pour les initiants, elle permet de concrétiser l'article 149 de la constitution cantonale, qui prévoit que « l'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille par un travail approprié, exercé dans des conditions équitables ».

Cette initiative est considérée comme conforme au droit fédéral. La jurisprudence développée par le Tribunal fédéral suite à l'introduction de cette mesure dans le canton de Neuchâtel a précisé que, dès lors que le salaire minimal vise à garantir à tout salarié des conditions de vie décentes, à l'abri du recours à l'aide sociale et ainsi à lutter contre la pauvreté, il n'est pas contraire au principe de liberté économique. **Il s'inscrit donc comme un instrument de politique sociale.**

C'est un moyen pour lutter contre la pauvreté, la sous-enchère et réduire l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Prévenir la pauvreté laborieuse et lutter contre les inégalités

Le rapport sur la pauvreté, publié en 2016 et élaboré à la demande du Grand Conseil, rappelle que la pauvreté laborieuse est présente à Genève. Si le travail est décrit comme un rempart contre la précarité, ses auteur.e.s notent qu'« avoir un emploi, même à plein temps, ne protège pas nécessairement du risque de pauvreté ». Ils expriment leurs inquiétudes que la pauvreté laborieuse aille en augmentation. « L'accroissement des inégalités salariales démontré par plusieurs indicateurs, s'il devait se poursuivre, occasionnerait une augmentation du nombre de personnes se situant en dessous du seuil de risque de pauvreté, et probablement aussi des personnes ayant recours à des

prestations sociales d'assistance. Il faut donc conclure qu'en l'absence d'un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail¹. Une mise en garde contre laquelle il s'agit aujourd'hui de prendre des mesures.

Qui serait touché par cette initiative

Les personnes touchant ce qui est qualifié par l'office cantonal de la statistique comme « bas salaires » sont avant tout des femmes. En 2016, elles sont deux fois plus touchées que les hommes. $\frac{2}{3}$ des salariés qui gagnent moins de 4000 francs par mois pour un plein temps sont des femmes selon les initiants.

Les personnes étrangères, les jeunes de moins de 30 ans et les personnes avec un bas niveau de formation sont également proportionnellement beaucoup plus touchées. Travailler à temps partiel, être au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, travailler dans une entreprise de petite taille sont d'autres facteurs qui augmentent les risques selon les analyses détaillées de l'office cantonal de la statistique.

Les secteurs les plus concernés sont les secteurs coiffures et soins, blanchisserie-teinturerie et nettoyage. Ainsi que l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail, secteurs dans lesquels le salaire est toutefois légèrement moins bas.

Un salaire horaire de 23 francs n'est pas excessif

Le salaire minimal proposé par les initiants est de 23 francs de l'heure, ce qui correspond à 3987 francs par mois pour 40 heures². Il n'est de loin pas excessif si l'on considère la situation genevoise.

Un emploi est considéré au niveau suisse comme bas lorsque le salaire mensuel brut standardisé correspond à moins de $\frac{2}{3}$ du salaire médian. Ainsi lorsqu'il analyse la situation, l'office cantonal de la population considère que les salaires inférieurs à 4852 francs sont bas³.

¹ Rapport sur la pauvreté à Genève, page 65, <https://www.ge.ch/document/rapport-pauvrete-canton-geneve/telecharger>

² Les initiants parlent de 4086 francs pour un salaire standardisé à 41 heures hebdomadaires.

³ Le salaire médian est de 7278 francs en 2016 à Genève, 6503 francs en Suisse, standardisé à 40 heures.

Le directeur de l'OCStat, M. Montfort, a indiqué qu'à Genève 19,1% des salarié.e.s ont un salaire bas. 7,6% seraient directement concernés par l'initiative, puisque gagnant moins de 3987 francs.

La proportion de bas salaires est plus haute à Genève qu'en Suisse et tend à s'accroître. De même, l'écart entre les bas salaires et les hauts salaires a augmenté depuis 2000⁴. Selon une étude citée par les initiants en audition, Genève est le canton suisse dans lequel les inégalités salariales augmentent le plus rapidement.

A noter encore que 4,5% des personnes travaillant au moins à mi-temps dans un ménage sont à risque de pauvreté, soit 7400 working poors – plus de 20 000 personnes à Genève, compte tenu de leur charge familiale. Près de 10% des femmes seules avec enfants sont considérées comme des travailleuses pauvres.

Une situation hautement problématique pour le bon fonctionnement de notre société et le développement ces jeunes.

Compléter le partenariat social

L'initiative ne vise pas à attaquer le partenariat social, comme cela est craint par ses opposants, mais à compléter ses manquements.

Il faut rappeler tout d'abord que, à Genève, près de la moitié des travailleuses et des travailleurs ne sont pas protégé.e.s par une convention collective de travail.

De plus, cet aspect est somme toute peu pris en compte dans les conventions en vigueur. Un quart des CCT ne prévoient pas de salaire minimal. Tandis que les conventions existantes, selon les analyses des représentant.e.s de l'union des associations patronales UAPG auditionné.e.s, prévoient des salaires inférieurs à 23 francs de l'heure, à l'exception du secteur de la construction.

Il s'agit donc de compléter les manquements.

Pour conclure

Le directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion, le professeur Ferro Luzzi, a expliqué que l'augmentation des inégalités entre les

⁴ L'écart a augmenté entre 2000 et 2012, considérant un changement de méthodologie entre 2012 et 2014, et l'absence de données postérieure à 2016, la tendance depuis 2012 manque. L'essentiel des données citées proviennent de l'audition de M. Montfort, document en annexe 4.

plus hauts et les plus bas salaires s'explique par une croissance beaucoup plus élevée des hautes rétributions. Tandis que les bas salaires n'ont pas suivi. Cela atteste que la redistribution des gains ne se répartit pas également dans le système en place actuellement.

L'introduction du salaire minimal est une méthode qui permet de pallier cette injustice.

A noter encore que l'initiative prévoit des exceptions pour les jeunes en formation (contrats d'apprentissage, de stage, de travail pour les jeunes de moins de 18 ans) et pour le secteur de l'agriculture.