

*Date de dépôt : 3 septembre 2018*

## **Rapport**

**de la commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M<sup>mes</sup> et MM. Jocelyne Haller, Roger Deneys, Pierre Vanek, Christian Zaugg, Olivier Baud, Jean Batou, Salika Wenger, Claire Martenot, Thomas Wenger modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (Pour un répertoire des entreprises du canton de Genève plus complet)**

*Rapport de majorité de M. André Pfeffer (page 1)*

*Rapport de minorité de M<sup>me</sup> Jocelyne Haller (page 59)*

### **RAPPORT DE LA MAJORITÉ**

#### **Rapport de M. André Pfeffer**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a consacré sept séances (séances des 12 mars, 26 mars, 9 avril, 23 avril, 30 avril, 7 mai et 14 mai 2018) à traiter de ce projet de loi sous la présidence de M. Jacques Béné.

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

#### **Présentation par M<sup>me</sup> Jocelyne Haller, auteure**

M<sup>me</sup> Haller explique que ce PL est simple et court. Il s'agit de compléter le répertoire des entreprises genevoises qui existe actuellement en modifiant la LIRT. Elle rappelle que ce répertoire existe déjà mais qu'il s'agit de le

compléter pour avoir un instrument qui permette de connaître les données relatives à l'activité économique des entreprises, le nombre de salariés mais également le montant des salaires.

Cet élément présente deux avantages. D'une part de veiller à l'application des salaires conventionnels et d'autre part à réaliser l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Elle explique qu'aujourd'hui des données existent mais qu'elles sont éparpillées entre les différents organes. Il faudrait pouvoir collecter les différentes informations pour faire en sorte que les données soient connues et pouvoir mieux cibler les contrôles effectués par l'OCIRT, par les commissions paritaires ou par l'inspection paritaire des entreprises. Donc il s'agit de relayer un besoin exprimé par les syndicats et de se doter d'un instrument qui permette réellement d'économiser des forces au niveau des contrôles mais aussi de veiller à l'égalité salariale et à ce que les salaires soient bien connus. Ça permettrait également d'établir des statistiques sur les salaires dans les cantons et d'avoir des données plus actualisées. Aujourd'hui il y a trois ans d'écart entre le moment où les données sont collectées et le moment où elles sont traitées et qu'elles apparaissent publiquement. Elle conclut en indiquant qu'il s'agit d'ajouter trois alinéas à l'art. 40 LIRT.

Le président demande si c'est une proposition de la CGAS.

M<sup>me</sup> Haller répond qu'il s'agit d'une demande des syndicats qui est relayée par le biais d'un texte parlementaire.

Un commissaire S ajoute que la Confédération a décidé de changer les règles en matière d'annonce des travailleurs. Il explique qu'il n'y a plus de déclaration rapide dans les trois mois qui suivent mais qu'il s'agit d'une déclaration annuelle. Il indique qu'en matière de lutte contre le travail au noir cette déclaration annuelle des nouveaux employés permet des abus ce qui est contre-productif si on veut maintenir un système de libre circulation des travailleurs. Le fait de ne pas mieux contrôler les nouveaux employés pour les déclarer tout de suite quand ils arrivent est une faille dans le système. Il termine en déclarant que le fait d'avoir un dispositif cantonal pour faire en sorte que les emplois soient déclarés ou que les licenciements soient annoncés permet de mieux contrôler la situation.

Un commissaire PLR demande qui a accès au REG.

M<sup>me</sup> Haller répond qu'il y a des données qui sont protégées par la confidentialité mais qu'en tant que tel tout le monde a accès au REG.

Le commissaire PLR demande s'il s'agit d'une ouverture à un plus grand nombre de données personnelles.

M<sup>me</sup> Haller lit l'alinéa 4 qui prévoit que « le répertoire est porté à la connaissance du public par tout moyen approprié, notamment par le biais de

l'Internet, sous réserve de l'alinéa suivant ». L'alinéa suivant dit que « les modalités d'inscription des données dans le répertoire, leur modification, ainsi que les éventuelles limites à leur accessibilité par le public, sont prévues par voie réglementaire ». Elle explique qu'il ne s'agit pas d'avoir des indications personnalisées qui permettent de repérer qui, quoi, comment. Elle précise par ailleurs que, comme le prévoit l'alinéa 6, seulement certains ont accès à l'ensemble des données.

Un commissaire MCG remarque qu'aujourd'hui l'informatique permet d'aller très facilement et de répondre de manière aisée. Or, il explique que certains sites ne sont pas au point. Il observe que si on utilise les mêmes logiciels pour une entreprise, elle risque d'y passer la moitié de sa journée. Il pense qu'il faut améliorer l'informatique pour faire en sorte que ce soit plus simple.

M<sup>me</sup> Haller explique que, à l'heure actuelle, les licenciements et les engagements font l'objet d'une inscription au REG. Une fois par an, l'entreprise doit indiquer pour chaque employé toute une série de caractéristiques, notamment les données salariales. Elle admet qu'il y a un investissement en termes d'heures de travail mais qui est proportionnel au nombre d'employés.

Elle admet aussi que la qualité du logiciel ne devrait pas interférer sur la mise en place d'un répertoire des entreprises. Elle termine en déclarant que c'est un problème qu'il faut poser globalement à l'Etat.

Un commissaire MCG remarque que les PME doivent indiquer l'âge, le sexe, la nationalité, le domicile, la fonction et la qualification des employés, ainsi que leur taux d'activité et leur salaire.

Il demande s'il n'y a pas un risque au niveau de la protection des données.

M<sup>me</sup> Haller rappelle que ces données sont déjà à disposition des entreprises donc il n'y a pas de surcharge de travail. Elle explique par ailleurs qu'il y a toute une série de restrictions sur les données accessibles au public. L'alinéa 6 prévoit que « les membres du conseil de surveillance du marché de l'emploi, l'observatoire du marché du travail, l'inspection paritaire des entreprises ainsi que les Commissions paritaires ayant des délégations de compétences de tâches étatiques ont accès à l'ensemble des données du répertoire des entreprises dans le cadre de leurs fonctions ». Elle souligne que le public n'a donc pas accès à la totalité de ces informations.

Un commissaire PDC demande si l'ensemble de ce qui figure dans le PL est déjà en possession du REG d'une façon ou d'une autre ou d'un autre service de l'Etat.

M<sup>me</sup> Haller répond par la négative. Elle explique qu'une grande partie des informations sont d'ores et déjà disponibles mais qu'il faudrait les compléter.

Le commissaire PDC indique qu'il rejoint le souci exprimé par un commissaire MCG sur la protection des données. Il rappelle que, sont considérées comme des données sensibles, les données liées à l'âge, le sexe et le lieu de l'entreprise, c'est-à-dire des données qui peuvent permettre d'identifier la personne. Il explique qu'il a des doutes sur la sécurité des données.

M<sup>me</sup> Haller répond qu'il ne s'agit pas d'afficher des données qui permettraient d'identifier la personne. En effet, elle rappelle que la LIPAD s'applique à l'OCIRT et aux autres entreprises, donc qu'elles ne pourraient pas aller au-delà de ce qui existe aujourd'hui sur la protection des données. Elle répète que la plupart des informations sont déjà existantes mais qu'il s'agit de compléter ces données afin de permettre d'avoir un regard d'ensemble sur les pratiques salariales des entreprises, d'avoir des statistiques sur les salaires et de savoir ce qu'il en est exactement dans le canton. Elle indique qu'on ne peut pas avoir un rapport sur la pauvreté qui fait état des problématiques salariales dans le canton et de l'augmentation de la pauvreté sans s'inquiéter sur ce qui se passe dans les entreprises. Elle termine en déclarant qu'il faut avoir un instrument qui permette d'identifier les dérives et de mieux cibler le travail de l'OCIRT et donc d'avoir une meilleure utilisation des données publiques mais aussi des forces de travail qui sont aujourd'hui insuffisantes pour protéger les travailleurs.

Une commissaire MCG remarque que la charge pour les PME au niveau de l'administration est phénoménale. Elle estime que ce PL viendrait ajouter une surcharge de travail pour les PME.

Elle précise qu'elle ne parle pas des grandes PME qui peuvent se permettre d'avoir un employé pour faire ce travail tout au long de l'année mais des petites PME.

M<sup>me</sup> Haller rappelle qu'il y a un grand nombre d'informations qui sont déjà fournies et qu'il s'agirait simplement de les compléter pour pouvoir disposer d'un instrument qui soit plus performant.

La commissaire MCG pense que ce ne sont pas aux PME de faire ce travail en plus.

Un commissaire UDC demande si les délais de 30 jours prévus aux lettres b et c de l'article 40 alinéa 3 ne compliquent pas les choses.

M<sup>me</sup> Haller répond que ça permet d'avoir un meilleur suivi dans les entreprises. Elle pense que la charge supplémentaire pour les entreprises est

minime. Elle estime que l'avantage que le canton pourrait en tirer vaut la peine d'investir dans cette énergie supplémentaire, qui est relativement mesurée.

Un commissaire PLR remarque que pour beaucoup, il est indispensable de faciliter le travail des PME.

Pendant, cette loi est un monstre administratif qui crée un travail énorme pour les PME. Il est surpris que les socialistes soutiennent cet objet mais n'est pas étonné.

M<sup>me</sup> Haller explique que ce qui est demandé par ce PL c'est de pouvoir disposer d'un instrument qui permette d'avoir une vue globale sur l'activité économique des entreprises et de pouvoir intervenir le cas échéant.

Un commissaire S rappelle qu'il y a une grande partie du travail administratif qui se fait déjà. Il explique qu'à l'heure actuelle le réel problème qui se pose pour les petites entreprises est celui de la multiplication des systèmes dans lesquels il faut annoncer les données. Il pense que le système du PL est de nature à simplifier les choses car le fait d'avoir un seul endroit dans lequel on déclare les informations est plus simple. Il conclut que l'idée du système est de se substituer aux systèmes qui sont aujourd'hui imparfaits.

Le président remarque que ce n'est pas vraiment le sens du PL. Il estime que s'il s'agissait de supprimer les autres annonces alors une entrée en matière serait possible. Il rappelle par ailleurs que l'annonce annuelle est une problématique fédérale. Il constate qu'on essaie d'utiliser le parlement pour mettre en place des choses qui devraient se discuter dans le cadre des partenaires sociaux, notamment au CSME. Il pense qu'il ne faut pas engorger cette commission avec ce genre de projet.

M<sup>me</sup> Haller indique que le fait de proposer des modifications de lois n'entre pas dans la compétence du CSME ni de l'IPE. Elle explique qu'un certain nombre de choses relèvent de la législation et non pas d'accord entre partenaires sociaux. Elle estime que l'établissement et l'élargissement du REG relèvent d'une modification de la loi et non pas seulement d'un agrément.

Un commissaire S remarque que le président en appelle au partenariat social chaque fois que ça l'arrange. Il remarque par ailleurs que beaucoup de PL ont été déposés sur les heures d'ouverture des magasins.

Le président précise qu'il s'agit d'objets qui ne sont pas débattus pour le moment et qui font l'objet d'une attente des résultats des négociations en cours.

Un commissaire S ne voit pas pourquoi il ne pourrait pas déposer des projets.

Le président demande s'il y a une proposition d'un vote d'entrée en matière avant de faire les auditions.

Un commissaire UDC propose de faire un vote d'entrée en matière le plus vite possible.

Un commissaire MCG remarque que ce PL est important et qu'il faut auditionner les milieux patronaux et les milieux syndicaux. Il estime que le fait d'écouter les gens est un ÉLÉMENT de politesse vis-à-vis des partenaires sociaux.

M<sup>me</sup> Haller estime qu'il ne faut pas changer le mode de fonctionnement sous prétexte qu'il y a bientôt un changement de législature.

Un commissaire PLR indique qu'il est pour faire des auditions.

Le président met aux votes la proposition d'entrer en matière sur ce PL avant les auditions :

Pour : 1 (1 UDC)

Contre : 14 (3 MCG, 1 UDC, 4 PLR, 1 PDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Abstentions : -

*Cette demande est refusée.*

### **Audition de M<sup>me</sup> Christine Stoll, directrice générale de l'OCIRT**

Le président rappelle que la commission avait demandé l'audition de l'IPE pour ce PL. Il indique cependant qu'ils y ont renoncé car ils n'ont pas de position unanime sur cette problématique. Il indique par ailleurs que l'UAPG et la CGAS seront auditionnées lors des prochaines séances.

M<sup>me</sup> Stoll précise qu'elle va donner un certain nombre d'explications qui resteront de l'ordre technique. En effet, elle mentionne le fait qu'une appréciation politique de la question relève de la compétence du chef du département et pas de sa compétence. Elle explique qu'elle commencera pas dire deux mots sur le point de départ du PL, qu'elle se prononcera ensuite sur sa faisabilité technique, sur ses implications en termes de charges pour l'administration et finalement sur les missions des entreprises.

Elle remarque pour commencer que le PL 12133 est né d'une certaine frustration des résultats de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) qui peut être partagée. Elle observe cependant qu'il est dans la nature des choses qu'une enquête structurelle livre des données qui ne soient pas tout à fait à jour et avec un certain retard. Elle indique néanmoins que pour les données des années 2012 et 2014, il y a eu des retards très importants qui ont entraîné des difficultés pour les cantons. De plus, elle remarque que les initiants du PL ont indiqué que l'ESS avait changé deux fois de méthode. Elle pense que ces changements sont positifs car lorsqu'il y a des problèmes il faut les modifier et en tirer des conséquences. Elle souligne que le véritable problème concernant l'ESS est le

retard accumulé et la qualité des données car il y a un nombre important de données manquantes. Cela pose la question de savoir s'il s'agit d'accidents de parcours ou s'il s'agit de quelque chose d'inhérent à cette enquête. A ce propos, elle propose à la commission d'adresser ses questions à M. Montfort, directeur de l'OCSTAT.

Concernant la faisabilité technique du PL, M<sup>me</sup> Stoll observe que ce PL prévoit de répertorier dans le REG toute une série d'informations supplémentaires notamment en termes de politique salariale et de licenciements prononcés par des entreprises établies à Genève. Elle indique que, à ce jour, le REG n'est pas en mesure d'enregistrer ces données. Elle indique que la réalisation du PL demanderait donc un projet informatique afin de modifier le REG. Elle précise qu'elle n'est pas en mesure de chiffrer le coût d'un tel projet mais elle propose de poser la question à la DGSI. Elle ajoute par ailleurs que le PL qui avait été voté sur la refonte du REG est en train d'aboutir. Elle indique qu'une mise en production du nouveau REG aura lieu d'ici fin avril. Elle ajoute néanmoins que ce nouveau REG n'est pas fait pour récolter les données telles qu'elles sont proposées dans le PL. Elle remarque que ce PL impliquerait un investissement important. Elle indique qu'il y a, actuellement au REG, environ 20 000 entreprises et 245 000 salariés. Elle remarque que le PL impliquerait donc de saisir des données supplémentaires concernant 20 000 entreprises et 245 000 salariés. Elle remarque par ailleurs que cela nécessiterait un investissement informatique spécifique.

En termes de charge de travail pour les entreprises et l'administration, l'adaptation du REG pour récolter les données impliquerait des formulaires prescrivant de manière précise la manière de fournir les données. Elle observe par ailleurs que, selon les initiants, un certain nombre d'informations sont déjà répertoriées. Elle indique que cela est juste mais elle souligne que ces données ne sont pas répertoriées de manière centralisée. Elle observe qu'il n'y a pas de système de base de données centralisée dans lequel on pourrait pomper les informations et les réorienter vers le REG. Elle indique que ce serait l'occasion de leur créer mais qu'il y aurait une multitude d'acteurs concernés tels que les caisses AVS, l'OCPM et l'administration fiscale.

Elle observe par ailleurs que le fait d'aller vers un système d'échange de données impliquerait de clarifier au préalable des questions sur la protection des données. Elle ajoute qu'il faudrait également identifier les salariés. Elle estime néanmoins qu'il serait peu approprié et peu opportun que l'ensemble des salariés figurent dans le REG. Elle indique qu'il faudrait prévoir un dispositif d'anonymisation ce qui est assez complexe et qui nécessiterait dans tous les cas des débats importants avec le Préposé à la protection des données. Elle ajoute que, techniquement et du point de vue de la charge, si on n'arrive

pas à échanger les données, cela impliquerait une charge importante de travail pour les entreprises. Elle ajoute par ailleurs que, du point de vue de l'administration, la charge serait également importante, en tout cas au début. Elle indique qu'ensuite la charge se situera plutôt sur les entreprises, concernant l'alimentation des données.

Concernant les missions du REG, elle indique qu'elles sont actuellement précisées dans la

LIRT et le RIRT. Elle explique que le REG vise à rationaliser la gestion de l'administration, à fournir des informations à l'administration et sous certaines conditions aux particuliers et à servir de base à des travaux de planification, de statistique et d'étude. Le REG est donc déjà un instrument qui pilote l'action de l'inspection du travail. Cependant, à l'heure actuelle, il n'est pas question de tirer du REG le nom d'une entreprise pour cibler un contrôle. A ce propos, elle estime que l'objectif visé par les initiants du PL n'est pas très clair. Elle remarque que l'idée serait de viser d'une manière plus claire les contrôles notamment en termes de sous-enchère salariale. Elle s'étonne cependant de lire dans le PL que « les contrôles actuels sont souvent dirigés à l'aveugle ou automatiquement (dans le cadre de marchés publics) ». Elle explique que dans le cadre des marchés publics, il est évident que les contrôles sont effectués automatiquement car cela fait partie des missions confiées à l'inspection du travail. Elle souligne par ailleurs qu'il n'y a jamais de contrôles dirigés à l'aveugle. Elle explique qu'il peut y avoir des contrôles qui concernent un échantillonnage mais qu'ils ne sont jamais effectués à l'aveugle. Elle estime ensuite que l'exposé des motifs reste muet sur la question de savoir si l'objectif du PL est d'identifier telle ou telle entreprise. Elle remarque néanmoins qu'il est dit explicitement que l'objectif est de mieux cibler les interventions. Elle lit l'article 40 alinéa 6 qui prévoit que « les membres du conseil de surveillance du marché de l'emploi, l'observatoire du marché du travail, l'inspection paritaire des entreprises ainsi que les Commissions paritaires ayant des délégations de compétences de tâches étatiques ont accès à l'ensemble des données du répertoire des entreprises dans le cadre de leurs fonctions ». Elle indique qu'il manque l'OCIRT dans cette liste. Elle remarque par ailleurs que cela veut dire qu'une commission paritaire peut identifier, si elle a les données, une entreprise et opérer d'une manière directe un contrôle dans l'entreprise. Elle observe que cela représenterait une modification relativement importante des objectifs du REG car c'est un instrument de planification qui permet de sonder un certain nombre de tendances et d'orienter des campagnes mais qu'il ne s'agit pas d'un outil qui donne des informations précises par rapport à une entreprise. Elle précise que le REG n'est pas, à l'heure actuelle, un instrument direct de contrôle du marché du travail. Elle



explique que si le PL devait être accepté dans ce sens alors le REG aurait une fonction de contrôle du marché du travail, ce qui n'est pas son objectif actuel.

Elle estime que la question de savoir si une telle orientation serait souhaitée ou non est éminemment politique.

Un commissaire PLR demande s'il existe des registres similaires au REG dans d'autres cantons et si oui quelles ont été les réactions des entreprises. Il remarque par ailleurs, concernant les attestations, que les associations patronales ont de la peine à déterminer à combien de pourcentage travaillent les gens. Il demande s'il y a un moyen de corriger cela car il estime qu'il n'est pas possible de procéder à un contrôle des salaires sans connaître le pourcentage.

M<sup>me</sup> Stoll répond à la première question qu'il n'existe pas de registres comme le REG dans d'autres cantons. Elle explique que le REG est une spécificité genevoise. Elle indique que le REG actuel permet de planifier un certain nombre de tâches de manière plus précise que ce qui est possible dans d'autres cantons. Concernant la deuxième question, elle déclare que si on indique un salaire mais pas le pourcentage et la durée du travail appliqué dans l'entreprise cela ne servirait à rien. Elle explique qu'il faudrait pouvoir calculer un salaire horaire car la comparaison ne peut se faire qu'à travers un salaire horaire. Finalement elle mentionne que la question de savoir quelles seraient les données qu'un Préposé à la protection des données autoriserait à figurer dans ce type de répertoire est une question à laquelle elle ne peut pas répondre.

Un commissaire S demande si une telle base de données centralisée ne représenterait pas des avantages car elle permettrait d'éviter des doublons ou des erreurs. Il demande si l'OCIRT est parfois victime du fractionnement.

M<sup>me</sup> Stoll répond que, du point de vue de l'administration, le fait d'avoir une seule base de données qui regroupe tout est un avantage. Elle explique néanmoins que le problème est celui de la protection des données et de la vulnérabilité informatique de ce type de base de données.

Elle explique que, actuellement, le Préposé à la protection des données est très attentif à la question de répertorier les bases de données et qu'il est très compliqué d'obtenir des autorisations permettant d'échanger des données d'un service à un autre. Elle explique que ce mécanisme peut être source de frustration pour les administrations mais qu'il s'agit d'un mécanisme très sain car les données, en tout cas celles qui sont stipulées dans le PL, sont des données sensibles.

Une commissaire EAG explique que les initiants par les termes de contrôles à l'aveugle voulaient parler de contrôles par sondage. Elle souligne par ailleurs qu'elle est étonnée par la dernière remarque de M<sup>me</sup> Stoll sur les difficultés

rencontrées pour croiser les fichiers et collecter les données. Elle indique en effet que pour tout ce qui est prestations sociales, le RDU permet d'avoir une perméabilité entre les différents systèmes sans que cela ne soit problématique.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'elle connaît peu le domaine mais qu'elle sait que les demandes d'accès font l'objet d'un examen un par un par le cercle juridique de l'OCPM, à juste titre d'ailleurs, car on y trouve de nombreuses informations importantes. Elle explique qu'il y a des échanges de données qui peuvent être autorisés mais que cela se fait toujours sous conditions.

Une commissaire EAG remarque que c'est ce qui est prévu à l'article 40 alinéa 5 du PL. En effet, il prévoit que « les modalités d'inscription des données dans le répertoire, leur modification, ainsi que les éventuelles limites à leur accessibilité par le public, sont prévues par voie réglementaire ». Elle explique que cela implique qu'il n'y ait pas un libre accès de tous.

M<sup>me</sup> Stoll indique que cet alinéa n'est pas problématique mais que c'est la formulation actuelle dans le RIRT qui est problématique car il prévoit toute une liste d'acteurs qui ont accès d'emblée à l'ensemble des données et sans restriction. Elle estime que cette formulation devrait faire l'objet d'un examen par le Préposé à la protection des données. Elle explique par ailleurs qu'il serait possible de récolter les données qui sont répertoriées ailleurs mais qu'il faudrait préalablement examiner quelles sont les données sensibles et ce qui peut être transmis.

Une commissaire EAG indique qu'il s'agit d'un changement de paradigme par rapport à la culture du secret.

Un commissaire UDC remarque que certaines personnes sont inquiètes par l'immixtion et par l'ingérence de l'Etat dans l'économie de marché. Il remarque qu'à Genève nous sommes en avance en matière de contrôles. Il demande s'il serait possible d'avoir une liste des spécificités genevoises pour lesquelles le canton de Genève fait plus que les autres cantons en matière d'immixtion et d'ingérence de l'Etat sur l'économie de marché. M<sup>me</sup> Stoll répond qu'elle ne pense pas que cela soit possible. Elle explique que la question de l'ingérence de l'Etat est une question politique à laquelle elle ne peut pas répondre. Elle indique par ailleurs qu'à Genève, on fait qualitativement et quantitativement plus de contrôles que dans d'autres cantons.

Un commissaire Ve remarque qu'en termes de sécurité de base de données, il y a un certain danger car plus on met ensemble et plus le risque est grand. Il demande si, aujourd'hui, il y a des problèmes d'intrusion dans le REG genevois.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'elle n'a pas connaissance de tels problèmes pour le REG genevois.

Elle indique qu'il faudrait poser cette question à la DGSI. Elle estime par ailleurs que, à l'heure actuelle, le REG n'est pas la base de données la plus intéressante car on y trouve peu de données sensibles. En effet, la seule donnée qui n'est pas publique concerne le nombre d'emplois. Elle indique que le reste est dans tous les cas public.

Un commissaire UDC demande quel est le pourcentage, à Genève, des travailleurs et des collaborateurs qui sont soumis à une convention collective de travail.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'il y en a environ 50%. Elle indique par ailleurs qu'elle fournira à la commission les données les plus récentes sur la question.

Un commissaire PLR propose d'auditionner le Préposé cantonal à la protection des données et à la transparence.

Le président demande s'il y a une opposition. Il n'y a aucune opposition.

Un commissaire Ve propose d'entendre la DGSI à propos de la sécurité des données.

Un commissaire PLR indique qu'il est assez sceptique sur cette audition car la DGSI avait précédemment expliqué qu'elle pouvait faire tout sur tout. Il indique par ailleurs que la DGSI a une position politique, ce qui le gêne.

Le président met aux votes l'audition de la DGSI :

Pour : 8 (3 MCG, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Contre : 5 (2 UDC, 2 PLR, 1 PDC)

Abstentions : 2 (2 PLR)

*L'audition de la DGSI est acceptée.*

Un commissaire PLR rappelle que la révision du REG avait été un véritable naufrage. Il indique qu'il avait été décidé de poursuivre la révision du REG mais que cela avait été difficile. Il se demande s'il est vraiment nécessaire de remettre l'affaire sur les rails.

Le président précise qu'il y a encore du temps avant de se pencher sur cette question car il y a encore les auditions de l'UAPG et de la CGAS.

Un commissaire Ve demande qui gère le REG.

Le président répond que c'est l'OCIRT.

## **Audition de M<sup>me</sup> Manuela Cattani, présidente, et M. Joël Varone, vice-président de la CGAS**

M<sup>me</sup> Cattani remercie la commission d'auditionner la CGAS sur ce PL. Elle rappelle que ce

PL a été déposé par les députés mais qu'il a été élaboré en très étroite collaboration avec la CGAS. Elle indique que ce PL n'a pas pour objectif de récolter des statistiques supplémentaires mais qu'il a pour but de fournir un outil fiable aux instances qui surveillent le marché du travail et de faire en sorte que les contrôles du marché du travail effectués par les instances soient mieux ciblés. Elle explique qu'il est nécessaire de compléter la LIRT et l'activité du REG avec les éléments demandés dans le PL car les statistiques dont la CGAS dispose ne sont pas suffisamment réactives et fiables.

Elle explique que lorsque le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), la Commission des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, l'OCIRT et l'Inspection paritaire des entreprises veulent avoir une vision des salaires, ils doivent se baser sur les statistiques issues de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elle indique que ces statistiques ne sont pas de mauvaise qualité mais que le traitement des données de cette enquête, qui est réalisée tous les deux ans par sondage représentatif auprès d'un certain nombre d'entreprises, prend beaucoup de temps. Par exemple, elle indique que le 8 mars 2017 ont été publiés les résultats de l'ESS de l'année 2014. Elle observe donc que le délai de traitement des résultats de l'enquête est problématique, non pas pour les statisticiens ou les médias, mais pour les instances qui s'occupent du contrôle du marché du travail. Elle explique par ailleurs que c'est seulement le 15 mars 2018 que les valeurs de l'ESS de 2014 ont été intégrées dans le calculateur des salaires de l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) qui sert notamment de référence à la Commission tripartite cantonale dans les procédures de conciliation en cas de sous-enchère salariale. Ainsi, elle déclare que le fait de se référer à des statistiques qui datent de plusieurs années pour remédier à une situation peut être problématique.

Elle indique par ailleurs que, dans le bulletin de mars 2017 de l'ESS, l'OCSTAT explique clairement que l'objectif de l'ESS n'est pas d'étudier directement l'évolution des salaires entre deux périodes mais que cette enquête vise uniquement à produire une photographie à un moment donné sans tenir compte de la position du photographe. Cette vision est problématique puisqu'en principe, lorsque des statistiques sont publiées, la première question qui vient à l'esprit de tout le monde est celle de la comparaison avec la période précédente.

Elle indique en outre qu'il y a eu, en 2008 et en 2014, des modifications sur la méthode utilisée pour la statistique ce qui implique que l'évolution des salaires entre 2012 et 2014 ne peut pas être étudiée. Finalement, l'OCSTAT a conclu à une stagnation du niveau des salaires entre 2012 et 2014.

Elle termine en déclarant que, pour les instances qui surveillent le marché du travail et les entreprises, le fait de ne pas pouvoir bénéficier de statistiques plus récentes est problématique.

M. Varone insiste sur la nécessité pour les instances tripartites cantonales de pouvoir se doter d'un outil statistique plus fiable qui corresponde aux besoins de surveillance du marché du travail sur l'évolution dans le temps.

M. Varone explique que l'ESS n'est pas une enquête qui permet de faire des comparaisons dans le temps. Il compare l'ESS à la photo d'un glacier qui serait prise à des endroits différents.

Il indique que pour pallier cette problématique, la proposition faite par le PL passe par une implémentation du REG qui existe déjà et qui est géré par l'OCIRT et auquel les entreprises sont tenues d'annoncer le type d'activité économique qu'elles effectuent ainsi que le nombre de salariés qu'elles occupent avec les évolutions dans le temps. Il indique que le PL propose d'augmenter les données à fournir au REG avec des références à l'âge, au sexe, à la nationalité, au domicile, à la fonction et à la qualification des employés ainsi qu'à leur taux d'activité et à leur salaire. Il précise que ces données sont déjà fournies par les entreprises dans d'autres cas de figure. Il ajoute que, dans le cadre du PL, il est aussi demandé aux entreprises, d'annoncer, dans les 30 jours, les licenciements, les motifs du licenciement, le salaire de la personne concernée ainsi que tout nouvel engagement. Il explique qu'une telle reconfiguration du REG permettrait d'obtenir un outil plus utile pour améliorer le dispositif de contrôle du marché du travail.

Il indique par ailleurs que le grand défaut de l'ESS réside dans le fait que les données recueillies se trouvent sous le couvert du secret statistique, c'est-à-dire qu'elles sont inexploitable par les autorités de surveillance du marché de l'emploi. Il explique qu'en passant par le REG, les données ne se trouveraient plus sous le coup du secret statistique mais qu'elles resteraient sous le coup du secret de fonction puisqu'elles resteraient confinées aux personnes tenues par le secret de fonction à savoir l'OCIRT, l'Inspection paritaire des entreprises et les Commissions paritaires qui ont un contrat de prestation avec l'Etat. Ainsi, toute autre personne serait exclue de la consultation de ces données sensibles.

Il explique ensuite que, même si ces dernières années, il y a eu une augmentation du nombre d'inspecteurs, avec notamment la création de

l'Inspection paritaire des entreprises et des commissions paritaires des conventions collectives de travail, tout le marché du travail sur Genève n'est pas contrôlé, tant s'en faut. Il donne l'exemple des contrôles dans les secteurs soumis à un CTT de force obligatoire, c'est-à-dire de zones dans lesquelles l'Etat a considéré qu'il y avait de la sous-enchère salariale abusive et répétée et qu'il était donc nécessaire de fixer un salaire minimum légal. Pour le commerce de détail, le SECO a décidé d'en faire une branche sous observation qui implique, pour l'ensemble des cantons de Suisse, de contrôler minimum 5% des entreprises. A Genève, le commerce de détail représente 1 500 entreprises, ainsi même si le nombre d'inspecteurs a été augmenté, les 1 500 entreprises ne peuvent pas toutes être contrôlées. Il explique par ailleurs que bien que le SECO ait demandé de contrôler 5% des entreprises, soit 75 entreprises à Genève, l'IPE réussit à en contrôler 10% soit 150 entreprises. Il reste donc quand même 1 350 entreprises qui ne sont pas contrôlées dans le cadre de cette campagne jugée prioritaire avec un constat de sous-enchère salariale abusive et répétée. Il précise que cela ne veut pas dire que toutes les entreprises sont en infraction à l'issue des contrôles mais que cela pose la question du ciblage des contrôles. Il explique que l'IPE a décidé de cibler les contrôles dans le commerce de détail en essayant de contacter l'ancienne commission paritaire du commerce de détail pour savoir quelles étaient les entreprises dans leurs radars. Il indique que cette commission leur a fourni une trentaine de noms d'entreprises et qu'ils ont opéré un filtre sur l'activité économique. Il précise qu'ils sont obligés d'opérer avec des cibrages approximatifs pour faire en fonction des moyens à disposition.

Il indique en outre qu'on pourrait penser que la création du registre peut constituer une lourdeur supplémentaire tant du côté de l'administration que des entreprises. Cependant, il explique qu'à l'heure actuelle, les contrôles sont faits de manière très aléatoire et que dans la plupart des cas ce sont des entreprises non problématiques qui sont contrôlées. Il remarque que le fait de pouvoir bénéficier d'un registre des salaires permettrait un ciblage plus pertinent qu'à l'heure actuelle et engendrerait, du côté des entreprises qui respectent les règles, un risque de contrôle plus faible. Il observe que cela permettrait donc d'améliorer les capacités de pouvoir agir correctement en matière de surveillance du marché de l'emploi et de cibler les entreprises les plus problématiques. Il explique à ce propos que c'est la même chose lorsque la Commission des mesures d'accompagnement cible les branches qui peuvent être problématiques en matière de sous-enchère salariale abusive et répétée. Il indique qu'il y a chaque année entre une et deux branches qui sont analysées avec un contrôle systématique de l'OCIRT. Ce ciblage se fait par impression des retours qu'il peut y avoir du côté des syndicats. Il souligne que le fait

d'avoir un outil comme le REG implémenté des données salariales permettrait d'avoir un ciblage plus pertinent en matière d'intervention sur des branches qui pourraient être sensibles et dans lesquelles des mesures seraient nécessaires pour lutter contre la sous-enchère salariale.

Concernant la question des charges que ce PL peut représenter, il explique que les données demandées par le PL sont des données que les entreprises sont tenues d'annoncer d'une manière ou d'une autre à l'Etat. Il précise qu'à l'heure actuelle, les entreprises sont tenues de fournir pratiquement l'ensemble des données à différents services de l'Etat mais qu'elles ne refluent pas vers les instances de surveillance du marché du travail. Il indique que tous les licenciements d'ordre économique doivent être annoncés à la fin de chaque mois à l'OCE pour les entreprises de plus de 5 employés (article 25 LSELS), que les employeurs sont tenus de produire une attestation à destination de l'assurance chômage avec indication du salaire et des raisons du licenciement lorsqu'un employé quitte l'entreprise (article 88 LACI), que les données sur les activités et la démographie des entreprises et modifications doivent être annoncées dans le mois qui suit à l'OCIRT (article 40 LIRT), que toutes les données personnelles et salariales doivent être données dans les 8 jours qui suivent le début des prestations de travail au Service de l'imposition à la source (article 7C RISP) et finalement que l'ensemble des données salariales doivent être fournies chaque année pour chaque salarié via l'attestation de salaire afin qu'il puisse remplir sa déclaration fiscale (article 127 LIFD). Donc que ce soit en matière de droit à l'assurance chômage ou en matière fiscale, toutes les données qui demandent d'être centralisées du côté du REG doivent déjà être fournies par les entreprises et doivent déjà être préparées. Ainsi, la CGAS estime que la charge administrative est supportable compte tenu de l'amélioration du dispositif de surveillance du marché de l'emploi que le PL permettrait.

Il indique par ailleurs qu'il faut être conscient du problème de la sous-enchère salariale sur le canton de Genève et du fait que c'est une problématique sociale importante. Il rappelle que dans le cadre de cette problématique, de nombreux partis lancent des propositions et des initiatives dont certaines engendrent des charges administratives pour les entreprises bien supérieures à celles proposées dans ce PL et avec des résultats nettement moins bons.

Il précise ensuite que le PL ne parle pas en tant que tel, et ceci à dessein, de communication possible de certaines données entre les départements. Il estime par ailleurs que ce serait une possibilité d'alléger la charge, tant pour les entreprises que pour l'Etat, que d'avoir un système de vases communicants. Il pense en effet que rien n'empêcherait d'imaginer une communication de

l'OCE de données fournies directement au REG pour que la tâche soit facilitée et qu'il n'y ait pas de doublon dans les procédures.

Finalement, il rappelle qu'à l'heure actuelle, l'Etat de Genève paie l'Office fédéral de la statistique pour avoir une statistique salariale de l'ESS qui est plus fournie que celle qui est faite dans le reste de la Suisse. Il explique que ce qui doit être payé par le canton de Genève à la Confédération pourrait être économisé avec le PL car il est prévu que les données récoltées dans le REG pourront être utilisées par l'OCSTAT afin qu'elle puisse publier des statistiques.

Un commissaire Ve remarque qu'un REG avec guichet unique pourrait être une facilité pour les entreprises. Il demande ce que M. Varone en pense. Il demande ensuite si le délai de 30 jours de l'alinéa 3 lettres b et c n'est pas trop contraignant.

M. Varone répond que la question du guichet unique ne peut pas être traitée dans le cadre d'une modification de la LIRT. Il explique que cela devrait passer par des modifications réglementaires. Il déclare par ailleurs que c'est quelque chose de tout à fait envisageable et que ce serait même bien de l'envisager. Concernant la question du délai de 30 jours, il explique qu'il y a deux types de délais. Il y a les statistiques salariales annuelles qui correspondent à ce que les entreprises doivent annoncer sur les salaires à la fin de chaque année et les statistiques liées aux licenciements et aux engagements dans les 30 jours. Pour le cas des licenciements dans les 30 jours, les attestations de l'employeur doivent se produire immédiatement afin d'ouvrir le droit aux assurés à bénéficier de l'assurance chômage. Il rappelle par ailleurs qu'il y a des sanctions pénales pour les entreprises qui refuseraient de remplir ces documents qui sont obligatoires. Pour les engagements dans les 30 jours, il explique qu'il y a environ la moitié des salariés qui sont imposés à la source, c'est donc dans les 8 jours qu'ils doivent être annoncés auprès du service de l'imposition à la source. Il explique que le fait d'avoir ces données permettrait de mieux lutter contre les risques du travail au noir car actuellement, les règles ont changé au niveau fédéral et les entreprises ont une année pour déclarer aux assurances sociales leur personnel. Il termine en déclarant que les données qui sont demandées par rapport aux licenciements et aux nouveaux engagements servent moins à la question de l'évolution salariale et des contrôles sur le long terme qu'à la question sociale brûlante des congés remplacement des licenciements pour engager d'autres personnes meilleur marché. Il estime qu'un registre des salaires avec ces données permettrait de vérifier la réalité de ce phénomène et de le quantifier afin d'intervenir directement.

Un commissaire Ve demande si l'idée de l'adaptation du REG est bien celle de maintenir l'historique.



M. Varone acquiesce. Il explique que du point de vue des salaires, il faut une continuité de la base salariale avec toujours le même point de vue du photographe. Il indique que cela permettrait d'avoir des statistiques annuelles et de ne plus avoir le décalage de trois ans avec les dernières bases salariales. Il indique que cela permettrait aussi d'avoir une vue sur la réalité des entreprises, qui pourrait être utile dans le cadre de mesures qui seraient prises par l'Etat, par exemple à travers une prise en charge partielle d'un chômeur. Il termine en déclarant qu'à l'heure actuelle, l'Etat ne dispose pas d'historique de la réalité de l'entreprise.

Une commissaire EAG demande si M. Varone peut revenir sur la distinction entre le secret statistique et le secret de fonction. Elle explique qu'une des craintes évoquées par rapport à ce PL était celle d'étaler sur la place publique les secrets ou toute une série de données confidentielles.

Elle demande à M. Varone s'il peut préciser ce qu'impliquerait le secret de fonction.

M. Varone explique qu'au niveau du secret de sanction, il y a des sanctions pénales qui sont relativement lourdes. Il précise qu'il n'est pas prévu, dans le cadre du PL, de publication des données salariales et démographiques de l'entreprise qui se ferait au-delà du cercle des personnes soumises au secret de fonction. Il rappelle que l'exploitation concrète des données nouvelles que comprendrait le REG serait de l'exclusivité de l'OCIRT, de la Commission de surveillance de l'emploi, de l'Inspection paritaire des entreprises et des Commissions paritaires au bénéfice d'un contrat de prestation c'est-à-dire qui se sont vu déléguer une tâche de l'Etat en matière de surveillance du marché du travail. Il explique que l'idée est de restreindre l'accès aux données à ces seules personnes pour qu'elles ne se perdent pas dans la nature et qu'il y ait un dispositif de sanctions relativement dissuasif qui empêche cette divulgation. Il termine en déclarant que le secret de fonction est différent du secret statistique car, ce dernier implique que toutes les données qui sont données dans le cadre d'une enquête statistique ne peuvent pas être exploitées au-delà de l'office qui mène ces statistiques. Il explique que cela peut être gênant en matière de surveillance du marché de l'emploi car il peut y avoir des entreprises qui signalent des salaires très bas mais dont le nom n'est jamais communiqué à une instance de surveillance du marché.

Un commissaire S remarque qu'il y avait déjà eu des discussions pour essayer d'introduire ces dispositions au niveau de la récolte des données lors de la précédente modification de la loi.

M. Varone répond par la négative. Il explique que le PL a germé lors de la publication des retards statistiques et lorsque la CGAS a appris que les

statistiques avaient changé une nouvelle fois de méthode en 2014 et que toute comparaison entre 2014 et les autres années n'était pas possible. Il explique que les changements de méthode statistique empêchent toute analyse sérieuse de l'évolution des salaires sur le canton de Genève et le fonctionnement correct de la surveillance du marché du travail.

Un commissaire S demande si les demandes avaient été formulées dans le cadre de discussions avec les milieux patronaux.

M<sup>me</sup> Cattani explique que la CGAS a échangé avec les associations patronales. Elle explique par ailleurs que le fait qu'il y ait des éléments si peu fiables et si éloignés dans le temps interpelle. Elle déclare par ailleurs que si le PL va de l'avant et que les statistiques annuelles sont produites rapidement alors l'IPE et l'OCIRT pourront y jeter un coup d'œil ce qui permettrait d'alimenter la base de données de suspicion de surenchère salariale et donc d'effectuer un contrôle. Elle explique que cela serait un élément supplémentaire de connaissance du terrain. Elle termine en déclarant que ce serait un outil plus fiable qui permettrait d'étayer et d'élargir un peu la banque de données de la suspicion. Elle précise cependant que les statistiques ne vont pas venir se substituer à un contrôle.

Un commissaire S indique que la commission de l'économie a exprimé son souhait d'avoir des statistiques plus fiables notamment en lien entre le marché de l'emploi, le chômage et la formation. Il explique que la commission souffre d'un manque de fiabilité en termes de statistiques. Il observe que le PL permettrait d'amener une plus-value en termes de connaissance globale du marché de l'emploi à Genève. Il remarque par ailleurs que l'article 40 alinéa 3 prévoit que les entreprises sont tenues d'annoncer chaque année le nombre d'employés, leur âge, leur sexe, leur nationalité, leur domicile, leur fonction et leur qualification ainsi que leur taux d'activité et leur salaire. Il demande si ces informations correspondent bien à ce qui existe déjà et si elles sont déjà données à un titre ou à un autre.

M. Varone acquiesce. Il explique que l'année dernière la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a prolongé deux CTT en raison de la permanence de situations de sous-enchère salariale abusive et répétée dans le domaine de l'économie domestique et du transport. Il indique qu'au mois de juin l'IPE a été interpellée par l'OCIRT qui lui a dit que les deux CTT arrivaient à échéance et que des nouveaux contrôles n'avaient pas encore été menés. Il explique que pour que les CTT soient prorogés, il fallait prouver des nouveaux cas de sous-enchère salariale. L'IPE s'est donc retrouvée avec une *deadline* très serrée, car elle avait jusqu'à fin septembre pour débusquer suffisamment de cas de sous-enchère salariale afin de permettre la prorogation des CTT. Il indique que l'IPE a néanmoins réussi à trouver environ 10 cas de sous-enchère

salariale sur 50 contrôles effectués ce qui a permis de proroger les deux CTT. Il rappelle que le but d'un CTT n'est pas d'instaurer un salaire minimal *ad aeternam* mais de régler un problème de sous-enchère salariale. Il explique qu'un registre des salaires implémenté des données salariales permettrait d'intervenir de manière plus large et extensible sur les branches problématiques et permettrait de régler des cas de branches avec de la sous-enchère salariale abusive et répétée. Il termine en déclarant que, à l'heure actuelle, le déficit dans les outils d'analyse et de contrôle du marché du travail fait que quelques cas de sous enchère salariale trouvés aboutissent au maintien d'un CTT.

Un commissaire PDC remarque qu'une partie des renseignements demandés à l'heure actuelle, auxquels s'ajouteraient d'autres renseignements selon le PL, sont donnés deux fois par les entreprises qui travaillent dans le domaine médical. Il demande si ce PL pourrait résoudre ce système.

M. Varone répond que ce n'est pas ce PL qui peut régler la question d'un guichet unique. Il indique par ailleurs que si les données doivent déjà être fournies c'est qu'elles sont déjà prêtes dans les entreprises. Il remarque qu'il y a une certaine charge du côté de l'entreprise mais qu'en réalité elle se situe plus du côté de l'Etat car c'est à lui de réceptionner deux fois les données. Il termine en déclarant que la charge que peut entraîner ce PL pour les entreprises se situe finalement plus du côté des entreprises qui ne doivent rien communiquer à l'heure actuelle à l'Etat.

Un commissaire UDC remarque qu'il y a eu deux branches dans lesquelles l'Etat a imposé le prolongement d'une CCT ou d'un CTT. Il demande dans combien de branches cette démarche a eu lieu.

M. Varone répond qu'il existe des CTT de force obligatoire dans le domaine de l'esthétique, des transports, du commerce de détail, de l'économie domestique et des monteuses de stands. Il explique que dans ces 5 branches économiques des cas de sous-enchère salariale abusive et répétée ont été constatés. Il indique que la Commission des mesures d'accompagnement a auditionné toute une série de cas problématiques mais qu'elle n'a pas réussi à convaincre les entreprises d'adapter leurs salaires par rapport à l'outil de référence qui est celui du calculateur de salaire. Dès lors la Commission tripartite cantonale a proposé à la Chambre des relations collectives de travail d'édicter un CTT. Il précise que cela ne veut pas dire qu'il y a que 5 branches à Genève dans lesquelles il y a de la sous-enchère salariale abusive et répétée. En effet, il faut ajouter les cas d'extension facilitée de CCT. Par exemple l'industrie des machines est au bénéfice d'une CCT étendue de façon facilitée car il a été constaté un problème de sous-enchère salariale abusive et répétée dans cette branche. Il précise que cela ne veut pas dire qu'il y a que ces 6

branches qui sont problématiques mais que cela veut dire que dans d'autres branches il n'a pas encore été constaté, faute de moyens, de problématiques de sous-enchère salariale abusive et répétée. Il termine en déclarant qu'un outil comme un registre des salaires permettrait de plus facilement identifier les branches pour intervenir.

Un commissaire Ve demande si ce sont bien les alinéas 3, 6 et 7 qui sont nouveaux.

M. Varone acquiesce.

### **Audition de M. Nicolas Rufener, secrétaire général de la FMB, et M<sup>me</sup> Nathalie Bloch, secrétaire patronale de la FER, UAPG**

M. Rufener rappelle que l'UAPG est l'association faîtière de l'ensemble du patronat genevois et qu'elle regroupe six fédérations parmi les plus importantes. Il indique par ailleurs que l'UAPG a, à de réitérées reprises, exprimé son rattachement à un marché du travail qui fonctionne de manière harmonieuse avec un sain équilibre entre les contrôles et les libertés pour les entreprises d'exercer leurs activités. Il observe par ailleurs que sans une association patronale aussi progressiste que l'UAPG certaines mesures de contrôle du marché du travail n'existeraient pas à Genève. Cet élément a amené la SGAS à présenter ce PL lors d'une séance au sein du CSME. Il explique que l'UAPG a accueilli ce PL plutôt fraîchement en estimant qu'il portait un certain nombre de défauts et qu'il posait comme a priori le soupçon porté sur les entreprises de tricher, de se livrer au dumping et d'exploiter les travailleurs. Il observe que dans le canton de Glaris, il n'y a pas de problème de travail au noir et aucun problème particulier sous l'angle du marché du travail car le marché du travail n'est pas contrôlé. Il remarque qu'à Genève, c'est la logique inverse qui est appliquée depuis de très nombreuses années.

Il observe que la volonté du PL est d'avoir des relevés statistiques plus fiables. Il remarque par ailleurs qu'il est demandé aux entreprises d'avancer tout un tas d'informations. Il explique que l'UAPG a été interpellée par les informations qui sont demandées car certaines sont totalement omises. Il remarque par ailleurs que les informations seraient à disposition d'un certain nombre d'entités et notamment du CSME qui représente les différents représentants de l'Etat, des syndicats et des patronats. Il estime que cela pourrait donc avoir de nombreuses conséquences. Il a l'impression que ce qui compte c'est le « flicage » des entreprises et le développement d'une administration tatillonne qui viendrait fouiner. Il estime que le but tel qu'il est poursuivi n'est pas atteint et qu'il n'y a pas de réelle volonté sous-jacente de rendre la condition des travailleurs meilleure. Il estime que l'idée est surtout

de rendre la condition des entreprises moins bonne. Il déclare que l'UAPG est totalement opposée à ce PL. Il termine en déclarant qu'il est par ailleurs surpris de voir que parmi les entités qui ont accès aux informations dans ce PL, ne figure pas l'OCIRT. Il est également surpris de voir que les Commissions paritaires qui auraient accès à ce contrôle concernent uniquement celles qui ont une délégation de tâches étatiques. Il estime que c'est méconnaître le fait qu'un grand nombre de Commissions paritaires contrôlent le marché du travail sans nécessairement avoir de telles délégations.

M<sup>me</sup> Boch remarque que le PL détourne le REG de son but actuel puisqu'il est actuellement un registre des entreprises qui est destiné à recenser les entreprises et à servir de base pour des travaux d'études ou de statistiques mais qu'il n'est en aucun cas destiné à être un instrument direct de contrôle du marché du travail. Ce PL demande à ce que le REG devienne un outil direct de contrôle du marché du travail.

Par ailleurs elle explique que ce PL instaure une charge bureaucratique insoutenable pour les entreprises et les PME. Le fait de devoir justifier à chaque fois qu'un travailleur est embauché ou licencié est une procédure qui alourdit les procédures qui existent déjà au niveau de l'AVS, de l'assurance chômage ou autres. Elle rappelle que le dispositif actuel de contrôle fonctionne bien et qu'il est suffisant.

Elle remarque que, dans le PL, il est fait référence au salaire. Elle explique que le salaire de base est une chose mais que pour savoir si un employé est payé conformément à ce que préconise un secteur, ce n'est pas uniquement le salaire qui compte mais aussi les suppléments de salaire et les horaires. Elle estime donc que la notion de salaire telle qu'elle est prévue dans le PL est insuffisante.

Concernant la liste d'informations que le PL prévoit, elle remarque qu'on peut s'étonner sur le fait de devoir annoncer l'âge, le sexe, la nationalité et le domicile. Elle se demande pourquoi il ne faudrait pas aussi annoncer le permis de travail puisque le PL est destiné à lutter contre le travail au noir. Elle indique par ailleurs que la grande question qui se pose est celle de savoir si toutes ces informations sont conformes à la protection des données.

Elle indique ensuite qu'il faudrait déjà que le REG actuel fonctionne. Au niveau des partenaires sociaux, l'UAPG constate que le REG contient énormément d'erreurs notamment en ce qui concerne la nomenclature des entreprises et le nombre de travailleurs compris dans les entreprises. Elle explique que lorsqu'ils procèdent à des extensions de CCT, ils remarquent qu'il y a un bon nombre d'entreprises qui ne sont pas répertoriées dans le REG ou qui le sont mais qui n'existent plus. Elle estime qu'il faudrait d'abord que

le REG soit le reflet de l'état statistique des entreprises existantes avant de venir l'alimenter avec des données qui ne sont pas réellement utiles à un registre destiné à établir des statistiques.

Finalement, elle indique que le fait d'utiliser le REG pour faire des contrôles au lieu d'utiliser les documents qui sont fournis aux Commissions paritaires va totalement à l'encontre du partenariat social. Elle se demande donc si ce PL n'est pas carrément un pic pour dire que le partenariat social ne sert à rien.

Un commissaire Ve demande si le devoir d'annoncer l'engagement et le licenciement n'existe pas déjà à l'heure actuelle.

M<sup>me</sup> Bloch répond qu'un licenciement doit être annoncé seulement s'il est collectif. Chaque fois qu'une entreprise licencie un travailleur, elle n'est pas tenue de faire une annonce.

Le commissaire Ve demande si de toute manière l'entreprise ne doit pas l'annoncer d'une manière ou d'une autre pour que le collaborateur puisse se présenter au chômage.

M<sup>me</sup> Bloch répond par la négative. Elle explique que dans un tel cas il ne s'agit pas d'une annonce en tant que telle.

Le commissaire Ve remarque que l'UAPG a indiqué que le REG n'était pas à jour. Il demande si ce PL ne serait pas l'occasion de remettre à plat le REG et d'avoir éventuellement d'avoir un guichet unique qui permettrait aux entreprises d'avoir une seule plateforme pour remplir les informations et qui permettrait aux administrations d'avoir des droits d'accès spécifiques afin de pouvoir chercher les données qui les concernent.

M. Rufener demande à quoi cela servirait.

Le commissaire Ve remarque qu'aujourd'hui quand il faut faire une annonce, la manière de faire l'annonce n'est pas obligatoirement la même.

M. Rufener répond que les entreprises ne croient plus à un guichet unique. En effet, il explique qu'est impossible de mettre en place un guichet unique car il y a toujours des choses qui ne marchent pas. Il pense que cela reviendrait à créer une usine à gaz supplémentaire avec, certes des éléments qui fonctionneraient relativement bien, mais aussi avec un tas d'autres choses qui viendraient polluer tout cela. Il pense que faire un REG bien « fichu » pour ce à quoi il est destiné et le but pour lequel il a été voulu, à savoir un registre statistique, est une bonne idée. Il rappelle que cela fait des années que l'UAPG le réclame mais que cela fait aussi des années que le REG a des carences rédhibitoires. Il pense qu'il faut commencer par améliorer ce qui peut l'être avant de charger une barque qui coule déjà. Concernant l'obligation

d'annonce, il rappelle qu'en Suisse, il existe une hiérarchie des normes et que la Constitution fédérale dit clairement que tout ce qui concerne le droit du travail est de la compétence de la Confédération sauf les compétences résiduelles laissées spécifiquement aux cantons. Il indique que, à sa connaissance, il n'y a aucune compétence résiduelle qui est laissée aux cantons dans le cadre des licenciements et notamment des licenciements collectifs. La procédure est totalement réglée par le droit fédéral.

Un commissaire S indique que la mention de l'Office qui figure à l'article 40 alinéa 1 concerne l'OCIRT. Il explique que c'est bien l'OCIRT qui gère ce fichier. Il demande si l'UAPG estime avoir des outils statistiques suffisamment performants pour connaître le marché de l'emploi et la situation économique du canton de Genève.

M. Rufener répond que le bon outil c'est le marché.

M<sup>me</sup> Bloch répond que des outils existent et qu'ils sont bons. Elle demande comment le CSME pourrait proposer et édicter des CTT avec salaires minimaux impératifs et donc constater que dans certains secteurs il y a des risques de sous-enchère salariale et valider des usages professionnels qui définissent des salaires s'il ne disposait pas des outils qui permettent d'établir quelle est la situation des conditions salariales moyennes dans ce secteur. Elle indique que si ces outils n'existaient pas l'UAPG aurait fait la demande de les avoir.

Un commissaire S remarque donc que, selon l'UAPG, les outils existent, qu'ils sont suffisamment à jour et suffisamment précis pour répondre à l'ensemble des questions que se pose l'UAPG par rapport à l'économie genevoise.

M. Rufener remarque qu'il y a toujours la possibilité d'améliorer les choses et de trouver un exemple pour lequel il n'existe pas l'outil nécessaire.

Un commissaire S précise qu'il s'agit d'une question générale qui n'est pas nécessairement liée au PL.

M. Rufener répond qu'il est toujours possible d'améliorer les données. Il explique par exemple que ce qui est mis en place, à l'heure actuelle, par le Conseil d'Etat dans le domaine de la demande du logement basée sur le salaire médian est insuffisant et en dessous de la réalité ce qui permet de tirer les loyers vers le bas de façon artificielle. Il termine en déclarant qu'il est possible d'améliorer les outils et d'avoir des choses plus fiables.

Le commissaire S remarque que l'UAPG considère que le REG n'est pas un registre suffisamment pertinent. Il demande si l'UAPG a formulé des demandes précises d'amélioration.

M. Rufener répond qu'ils n'ont pas formulé de demandes précises d'amélioration mais qu'ils ont pu constater que lorsqu'ils doivent se référer aux REG, il y a des grands problèmes. Il estime par ailleurs que ce n'est pas à l'UAPG de déterminer quelles améliorations pourraient être apportées ou pas. Il déclare que l'UAPG considère que l'outil existe et qu'il est relativement utilisable mais qu'il est largement perfectible et que les différentes tentatives jusqu'à maintenant n'ont pas totalement abouti. Il rappelle que l'UAPG relègue les préoccupations des associations. Il termine en déclarant qu'il vaut mieux utiliser l'outil tel qu'il est aujourd'hui même s'il n'est pas totalement satisfaisant.

Le commissaire S explique qu'il y a un manque de statistiques au sein de la commission de l'économie et qu'elles sont insatisfaisantes. Il indique qu'il est assez perplexe d'entendre que l'UAPG a toutes les informations suffisantes pour connaître la situation économique à Genève.

Il remarque par ailleurs que les CTT et les salaires minimaux se basent sur des chiffres de 2014 et donc sur des chiffres relativement anciens.

M<sup>me</sup> Bloch répond que cela est faux. Elle explique qu'il y a des enquêtes de terrain qui sont effectuées systématiquement. En effet, l'OCIRT et l'OGMT se rendent dans un panel d'entreprises afin de déterminer les pratiques salariales. Elle indique que c'est sur cette base-là que l'UAPG peut prendre des décisions et définir quel est le salaire réel pratiqué par les entreprises.

Le commissaire S remarque que cela demande de refaire une enquête au moment de la discussion pour refixer un montant de salaire.

M. Rufener répond que l'avantage essentiel de cette pratique réside dans le fait que cela tient compte de la réalité économique et de l'aspect dynamique.

Il observe que les informations sont déjà saisies.

M. Rufener répond que la différence fondamentale réside dans le fait que, dans le cadre du REG les données sont saisies sur la base de déclarations des entreprises alors que le système de l'OGMT consiste à prendre une photographie réelle sur ce qui se passe effectivement sur un panel d'entreprises. Il explique l'OGMT regarde où se situe la médiane et où se situent les différents déciles. Il détermine ensuite qu'au-dessous d'un certain décile c'est du dumping et donc que les usages ne sont pas fixés au salaire minimum mais au niveau de ce décile. Il précise que cette méthode statistique dynamique a fait ses preuves et que c'est un outil largement utilisé, qui est sérieux et conforme à l'aspect dynamique.

Un commissaire S observe que le Conseil fédéral ou le SECO ont décidé que les annonces à l'AVS devaient être annuelles ce qui est à contre sens de



tout ce qu'il faut faire aujourd'hui en termes de lutte contre le dumping salarial et le travail au noir. Il demande comment l'UAPG envisage ce changement.

M. Rufener explique que l'UAPG s'est énormément battue contre cela car c'est une porte ouverte aux tricheurs. Il explique que la grande difficulté du système provient du fait que le délai d'annonce est un délai d'ordre non assorti de sanction. Il indique que l'UAPG a essayé de dire qu'il fallait annoncer le premier jour, puisque c'est ce que font 95% des entreprises, mais que cela n'a pas marché. Il explique par ailleurs que dans les secteurs comme la construction, il est fait en sorte que tous les travailleurs soient au bénéfice d'un badge et que pour obtenir ce badge il faut être inscrit dans une caisse AVS. Il termine en déclarant que c'est illusoire d'essayer de revenir dessus au niveau fédéral ou dans le cadre de la LAA.

Un commissaire EAG observe que M<sup>me</sup> Bloch a indiqué que le fait d'avoir des contrats type et de pouvoir attester de situations de sous-enchère salariale abusive et répétée montre bien qu'on a d'ores et déjà les outils qui permettent d'identifier ce type de situations et que le répertoire ne serait pas nécessaire. Elle indique que les organisations du personnel disent à l'inverse que le fait de disposer d'un répertoire des salaires permettrait de mieux cibler les contrôles et d'éviter une déperdition de force qui pèse autant sur les organes qui contrôlent que sur les entreprises qui sont contrôlées inutilement. Ainsi, un registre permettrait de mieux cibler les interventions et de mieux identifier les situations dans lesquelles les situations ne sont pas remplies et dans lesquelles un CTT devrait soit perdurer soit être introduit. Sur la question du « flicage », elle estime que ce terme est assez fort. Elle se demande ce qu'il y a à cacher à partir du moment où il est demandé de rassembler des informations qui sont déjà disponibles auprès des employeurs. Elle demande ce qu'il y a de mal à vouloir s'assurer que les règles en matière de pratique salariale soient appliquées. Elle pense que le terme de « flicage » est empreint d'un soupçon d'une volonté d'immixtion alors que si on regarde la situation de l'emploi, l'augmentation de la pauvreté dans le canton et les situations de sous-enchère salariale, il serait nécessaire d'aller vérifier. Elle cite le rapport sur la pauvreté qui prévoit que « sans un changement de cadre dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus de travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ». Elle demande s'il n'y a pas une responsabilité des entreprises à afficher une certaine transparence par rapport à cette problématique, de sorte que l'on assure une meilleure qualité de vie pour les travailleurs mais aussi un allègement des charges de l'Etat. Finalement, elle demande quels sont les motifs du dysfonctionnement du REG déjà existant. Elle observe qu'on dispose d'un instrument mais que tout le

monde s'est résigné à ce qu'il soit dysfonctionnant. Elle demande à ce que ce dysfonctionnement soit identifié et nommé. Ensuite, charge à ceux qui ont la responsabilité du bon fonctionnement de l'Etat d'assumer leurs responsabilités et d'essayer de remédier à ces dysfonctionnements.

M<sup>me</sup> Bloch remarque que la commissaire EAG évoque, non pas les questions des conditions de travail, mais le niveau de pauvreté dans le canton, ce qui voudrait dire que ce PL n'est pas destiné à contrôler les salaires mais à lutter contre la pauvreté.

La commissaire EAG explique qu'elle évoquait l'élément politique salarial du rapport sur la pauvreté.

M<sup>me</sup> Bloch indique, concernant les contrôles, qu'il faut se fier aux données statistiques qui existent grâce aux rapports qui sont faits chaque année dans le cadre de la surveillance du marché. Elle remarque que le taux des entreprises qui sont en sous-enchère n'excède pas le 12% au niveau suisse. Cela permet de dire que le contrôle du marché du travail fonctionne.

Dans la mesure où il n'y a pas de taux totalement hallucinant de sous-enchère salariale, il n'y a pas de nécessité de mettre en place des outils complémentaires. Elle explique ensuite que les contrôles ne seraient pas mieux ciblés puisque le fait d'alimenter un registre de données salariales qui sont disparates et qui sont alimentées par l'employeur ne représente pas une photographie réelle. On le voit au niveau des contrôles de chantiers faits par les Commissions paritaires ou l'IPE suite à des cas constatés ou ciblés. Elle explique que c'est en fonction des réponses des travailleurs qui sont interviewés sur les chantiers qu'il y a suspicion d'un salaire qui n'est pas respecté. C'est donc à ce moment-là qu'il y a un contrôle plus diligent qui est exercé. Elle termine en déclarant que sur les 3 000 contrôles de chantiers, qui se font chaque année dans les domaines du second œuvre, des parcs et jardins et du gros œuvre, 20% des cas problématiques font l'objet d'une décision de sanction.

M. Rufener précise que c'est 20% car il y a un ciblage qui est effectué. Concernant le niveau de pauvreté et des différentes actions qui ont été menées, il indique qu'il n'y a pas de maçon qualifié qui gagne moins de 6 000 F par mois. Il explique que les conventions collectives qui prévoient des niveaux de salaires largement inférieurs sont des conventions qui se fient à la réalité du marché, qu'elles ont été concédées entre partenaires sociaux et qu'elles ont été signées par les syndicats et les patronats. Finalement concernant le « flicage » il explique que c'est un sentiment de l'interventionnisme étatique accru.

La commissaire EAG observe qu'une photographie est un élément statique qui donne la situation à un moment donné. Elle explique qu'il y a un déficit

d'informations sur l'évolution continue des choses. Elle ajoute que le système statistique a été modifié à deux reprises depuis 2008 ce qui rend une étude difficile sur la durée et que les comparaisons sont problématiques. Elle remarque que le registre des salaires pourrait offrir une certaine continuité dans l'information.

Elle remarque finalement qu'en ciblant les situations sur la base des informations dont l'UAPG dispose pour faire les contrôles, elle accrédite l'idée que le fait d'avoir des informations qui permettraient de mieux cibler les contrôles en matière de pratique salariale pourrait être plus pertinent.

M. Rufener répond que les informations dont ils disposent ne sont pas des informations statistiques mais qu'elles proviennent de la connaissance du marché. Il déclare qu'ils essaient de cibler les choses au maximum en se basant sur la réalité concrète et pas sur des éléments statistiques.

La commissaire EAG indique qu'il s'agit de donner des outils aux instances qui sont chargées de la surveillance du marché de l'emploi donc à des gens qui ont une responsabilité et des devoirs à cet égard. Elle explique que l'idée est de se doter de meilleurs instruments d'accompagnement et de surveillance du marché de l'emploi. Elle observe que l'UAPG connaît bien ce terrain mais que ça n'est pas forcément le cas de toutes les instances qui interviennent dans la surveillance du marché de l'emploi. Ainsi, le fait de les doter d'un instrument mieux adapté pourrait être judicieux.

M. Rufener remarque que le problème réside dans le fait que le registre ne va pas relever des situations problématiques. Il explique que dans le registre, les entreprises de maçonnerie ne vont pas annoncer des maçons rémunérés à seulement 3 000 F par exemple. La base statistique va simplement dire que toutes les entreprises sont aux normes, car aucune entreprise ne va dire qu'elle paie ses employés d'une manière qui n'est pas conforme à ce qu'elle devrait faire.

La commissaire EAG indique que l'entreprise ne pourrait pas annoncer au registre des salaires des données qui seraient en contradiction avec ce qu'elle fournit à l'administration fiscale cantonale, à l'Office cantonal de l'emploi ou à la caisse de compensation AVS.

M. Rufener explique qu'il y a une étanchéité dans les différents services de l'administration qui a permis de préserver tous les travailleurs sans-papiers dans le cadre du travail au gris et autres. Il déclare que si on veut ouvrir les vannes cela risque de faire encore plus de dégâts chez les plus précarisés.

La commissaire EAG répond que cet élément permettra peut-être à d'autres, sous couvert de cette préoccupation, de masquer un certain nombre d'éléments qu'il serait utile de connaître.

M. Rufener insiste sur le fait que, sur une base déclarative, les entreprises ne vont pas dire qu'elles trichent.

Un commissaire S demande si l'UAPG pourrait lister ce qui pourrait être amélioré sur le REG actuel.

M<sup>me</sup> Bloch acquiesce.

Le commissaire S remarque, concernant les données qui sont évoquées dans le PL, qu'il n'y a rien de supplémentaire par rapport à ce qu'un employeur déclare déjà à un endroit ou à un autre.

M. Rufener explique que l'employeur déclare ces informations dans un cadre défini avec des entités qui sont facilitatrices, notamment les caisses de compensation. Il ajoute par ailleurs que ce n'est pas parce qu'il l'a déclaré une fois que cela suffira puisqu'il va falloir le déclarer une deuxième fois à quelqu'un d'autre, ce qui peut représenter une charge administrative supplémentaire. Il termine en déclarant que la question est celle de savoir si cette charge administrative supplémentaire est énorme ou minuscule.

Le commissaire S indique qu'on peut aussi lire ce PL comme une volonté de faire de la simplification administrative et d'essayer d'éviter des multiplications de saisies. Il explique que pour une partie des signataires de ce PL il existe un intérêt en termes de simplification administrative et de guichet unique qui permettrait de celer une fois les informations.

M<sup>me</sup> Bloch indique que le nombre d'employés est une information qui est déjà donnée. C'est aussi le cas de l'âge, de la date de naissance et du sexe dans le cadre de l'annonce AVS ou LPP. Par ailleurs les employeurs ne sont pas obligés de déclarer si l'employé est suisse ou non.

En outre, elle indique qu'il n'y a aucune nécessité de déclarer le domicile ni à la LPP ni à l'AVS.

Elle remarque que le domicile est noté dans le certificat de salaire mais elle précise que ce n'est pas une déclaration en tant que telle. La fonction et la qualification ne sont pas non plus des données qui sont annoncées. Finalement le taux d'activité et le salaire sont quant à eux annoncés. Elle termine en déclarant que le licenciement n'a pas besoin d'être annoncé, seule l'attestation chômage est remise au travailleur mais il n'y a pas d'annonce en tant que telle. Elle conclut qu'il y a donc quand même un certain nombre de données qui sont supplémentaires à ce qui existe au jour d'aujourd'hui.

Le président précise que le Préposé à la protection des données et l'OCSTAT seront encore auditionnés sur ce PL.

## **Audition de M. Hervé Montfort, directeur de l'OCSTAT, répondant de l'Observatoire du marché du travail**

M. Montfort précise qu'il va parler de ce PL d'un point de vue statistique. Il explique que le fait d'adjoindre des informations salariales est un avantage pour les statisticiens car plus il y a d'informations mieux c'est. Il indique par ailleurs que ces informations salariales permettraient de faire quelque chose qu'on ne peut pas faire avec l'appareillage statistique actuel, à savoir suivre l'évolution des salaires. Il rappelle que, à l'heure actuelle, il existe une statistique sur la structure des salaires mais pas sur l'évolution des salaires. Les données qui pourraient figurer dans le REG, à condition qu'on puisse les obtenir à l'échelon des salariés et pas seulement des entreprises, permettraient de calculer l'évolution pure des salaires, un peu comme on peut le faire dans le cadre de l'indice des prix à la consommation. Il explique que l'actuelle statistique sur les salaires consiste à prendre, tous les deux ans, une photo de la situation. Avec le système mis en place par le PL, on n'aurait plus une photo mais un film, ce qui permettrait de déterminer comment évoluent les salaires. Il précise néanmoins que cet enregistrement aurait un coût. En effet, du point de vue de l'administration, il y aurait une charge supplémentaire à assurer. Il déclare par ailleurs qu'il n'est pas certain que l'administration, avec sa dotation actuelle, soit en mesure d'absorber ce nouveau flux d'informations qui lui parviendrait et dont on lui demanderait d'analyser les résultats.

M. Montfort continue en expliquant que, du point de vue des entreprises, la question qui se pose est celle de savoir si elles joueront le jeu. Dans le cadre de la statistique, on a l'habitude, quand les enquêtes sont très importantes, de promulguer une obligation de renseigner. Cela veut dire que les entreprises sont obligées de fournir de l'information à la statistique. D'ailleurs cette source est privilégiée par les statisticiens car elle permet d'éviter de surcharger les personnes physiques ou morales sollicitées. D'autant plus que, la plupart du temps, l'administration détient déjà l'information que les statisticiens cherchent à collecter. Il explique que les statisticiens dépensent quand même beaucoup d'énergie et de temps à collecter l'information malgré cette obligation de renseigner. Par exemple, ils doivent procéder à des rappels, ils doivent examiner si les données transmises sont vraisemblables et si elles tiennent la route. Il estime qu'il n'est pas possible d'automatiser ou d'industrialiser ce type de travail car c'est un travail d'analyse qui doit se faire à la main. En outre, il déclare qu'il n'est pas certain que les entreprises acceptent facilement de jouer le jeu.

Il remarque ensuite que, dans le PL, il est dit que les données salariales pourraient être transmises à l'inspection partiariaire des entreprises ainsi qu'aux commissions partiaires ayant des délégations de compétences de tâches

étatiques. Il rappelle, à ce propos, que la statistique n'est pas appelée à surveiller les entreprises. D'ailleurs les informations qui sont transmises par l'Office fédéral de la statistique en termes de salaire sont anonymisées. L'OCSTAT n'est donc pas en mesure de déterminer quelles entreprises ou quels salariés se cachent derrière les données. Il précise que, de toute manière, cette question ne les intéresse pas. Ainsi, il remarque que la mission de surveillance et la mission d'information statistique et d'aide à la décision y relative sont deux choses distinctes qui sont un peu mélangées dans le PL. On peut éventuellement s'accommoder de ce mélange des genres mais il risque d'empêcher une transmission fluide des informations que les entreprises seraient amenées à communiquer.

D'autre part, il précise que le fait qu'un grand nombre d'entreprises acceptent de jouer le jeu ne garantit pas encore la représentativité des résultats auxquels on pourrait aboutir. Pour garantir la bonne qualité des informations et des conclusions, qu'on arriverait à avoir à l'issue de ces analyses, il faudrait avoir des entreprises représentatives. Il explique que cela voudrait dire qu'il faudrait partir de l'hypothèse que les entreprises qui ne donnent pas les informations ou qui les communiquent de manière lacunaire ont le même profil que celles qui répondent. Tout le jeu des redressements et des calculs d'estimation pourrait donc s'en trouver préterité ce qui fait qu'au final on n'arriverait pas à avoir une bonne qualité de l'information.

Ensuite, il explique que, du côté de la statistique, il y a des définitions standardisées comparables à l'échelon du pays et même à l'échelon international. Il faudrait donc que le protocole, qui serait à la base de la collecte des informations demandées aux entreprises, reprenne les standards de la statistique publique, ce qui ne ressort pas très clairement du PL.

En effet, dans le PL il est dit qu'un certain nombre d'informations doivent être recueillies, notamment le nombre d'employés, leur âge, leur sexe, leur nationalité, leur domicile, leur fonction, leur qualification ainsi que leur taux d'activité et leur salaire. Il pense qu'il faudrait également ajouter l'ancienneté à cette liste car l'ancienneté est une variable clé pour comprendre le phénomène salarial.

Pour conclure, l'OCSTAT pense que l'idée de départ du PL est bonne mais que les obstacles pour collecter les informations sont trop importants. Le fait d'avoir un plus d'informations, qu'elles soient plus récentes et la possibilité de suivre l'évolution pure des salaires est contrebalancé par des données de moins bonne qualité, des résultats dont on ne pourrait pas vérifier la précision et des risques de biais d'informations. Il termine en déclarant que l'OCSTAT est plutôt négatif vis-à-vis de ce PL.

Un commissaire S remarque que, d'un point de vue statistique, le fait que les entreprises ne jouent pas le jeu pourrait entraîner un biais. Il donne l'exemple du vote de l'extrême droite qui est très difficile à analyser dans les sondages. En effet, les gens, lorsqu'ils sont contactés, ont du mal à dire qu'ils votent extrême droite. C'est pour cette raison qu'il y a une pondération à faire afin de faire remonter dans les sondages ceux qui votent extrême droite. Il demande s'il ne serait pas possible d'utiliser une méthode statistique comparable afin de rattraper le biais précédemment cité. Il remarque par ailleurs que la méthode, au niveau fédéral, utilise aussi un échantillon représentatif. Il observe que le problème est donc le même puisqu'il y a aussi des bons et des mauvais joueurs. Il indique qu'il ne comprend pas pourquoi il n'y a pas un problème à ce niveau-là également. Il demande pour terminer, à propos des différentes catégories de l'enquête suisse sur les salaires, dans quelle mesure il serait possible d'introduire le critère du domaine de formation. Il demande dans quelle mesure ce critère est pertinent d'un point de vue statistique et si Genève pourrait influencer le niveau fédéral.

M. Montfort commence par répondre à la deuxième question. Il rappelle qu'on a affaire à une enquête sur les salaires et non pas à une enquête globale sur le marché du travail. Il explique qu'une statistique ne doit pas courir derrière plusieurs lièvres à la fois. Il indique qu'il faudrait déterminer dans quelle mesure les informations qui sont demandées aux entreprises, dans le cadre de cette enquête, aident à comprendre le niveau des salaires. Il répond qu'il n'a pas la réponse à cette question mais qu'il peut relayer cette demande auprès de ses collègues fédéraux. Il indique qu'il est possible de demander à l'Office fédéral d'introduire une variable cantonale qui ne soit pas collectée à l'échelon du pays. Il explique, en effet, qu'il y a des domaines dans lesquels les cantons peuvent ajouter des variables pour autant que ce soit justifié et que l'OFS accepte cette charge supplémentaire. Il indique par ailleurs qu'il est possible que, dans la conception même de l'enquête, cette variable ait été imaginée mais qu'elle ait finalement été abandonnée car elle n'était pas opportune. Il répond ensuite à la question du redressement des données. Il explique qu'il est difficile de redresser des informations manquantes quand on ne maîtrise pas l'univers dans lequel l'information est tirée.

C'est la raison pour laquelle, quand on fait un échantillon, on sait quelles sont les entreprises qui doivent participer. Ainsi, si une grosse entreprise ne participe pas on surpondère celles qui ont répondu afin de pallier cette absence en disant que l'entreprise qui n'a pas répondu est cousine des entreprises qui ont participé. On donne donc un poids supplémentaire aux entreprises qui ont participé pour compenser la lacune. Il précise qu'il est possible de faire cela uniquement dans des domaines qu'on maîtrise. Dans le cas du PL, ce travail

serait très important et nécessiterait beaucoup de temps. Au final, on risque de perdre du temps et on risque de ne pas répondre à la critique de la trop grande ancienneté des résultats diffusés.

M<sup>me</sup> Haller remarque que M. Montfort a indiqué que l'OCSTAT n'avait pas une vocation de surveillance. Elle précise qu'il n'entrait pas dans la volonté des initiants de donner cette fonction à l'OCSTAT. Elle remarque par ailleurs que M. Montfort a indiqué, à propos des commissions paritaires, qu'on pourrait craindre que ce soit une entrave à la participation des entreprises. Elle explique, s'agissant de l'IPE ou des entreprises qui ont une délégation de compétences de tâches étatiques, qu'il y a des verrous qui garantissent que l'information n'aille pas ailleurs. Elle observe finalement que M. Montfort a une position mitigée par rapport à ce PL car bien qu'il permettrait d'aller plus loin dans l'analyse des données, il risquerait d'être onéreux et de ne pas être respecté par les entreprises. Elle indique à ce propos que l'art. 41 LIRT prévoit que « les entreprises sont tenues de communiquer gratuitement à l'office les renseignements nécessaires à l'établissement et à la mise à jour du répertoire, sous peine des sanctions prévues à l'article 46 de la présente loi ».

M. Montfort répond qu'il existe déjà, au sein de l'OCSTAT, un dispositif coercitif pour obliger les entreprises à donner les informations nécessaires mais que ce dispositif ne leur fait pas peur. Peut-être que les sanctions ne sont pas suffisantes mais l'expérience montre néanmoins que les menaces ne suffisent pas à assurer une exhaustivité des informations collectées.

Un commissaire EAG remarque, s'agissant de l'enquête suisse des salaires, qu'il y a un décalage car c'est une photo du moment qui est prise mais qu'on n'a pas un film qui permettrait de mieux comprendre comment les choses évoluent. Elle estime qu'en tant qu'organe de surveillance, il serait utile, voire nécessaire, d'avoir des données plus fluides. Elle remarque que M. Montfort a indiqué que cela aurait un coût. Elle demande s'il ne serait néanmoins pas utile que l'OCSTAT investisse les moyens nécessaires afin d'obtenir les informations pertinentes.

M. Montfort répond que toute l'information coûte mais que c'est aux députés du Grand Conseil d'arbitrer sur cette question. Il remarque qu'il manque, à l'échelon cantonal, une statistique sur l'évolution pure des salaires mais que le PL ne permet pas de satisfaire ce besoin. Il répète qu'il est négatif sur le PL mais positif sur le fait d'avoir une statistique qui permettrait de mesurer l'évolution des salaires.



La commissaire EAG demande si c'est le PL qui ne permet pas d'aboutir à ce résultat ou si c'est le fait que le PL, s'il devait être voté, ne serait pas respecté.

M. Montfort répond que c'est la méthode qui n'est pas bonne à son sens. Il rappelle que la statistique des salaires a pour objectif de mesurer le niveau des salaires et pas autre chose. La question qui se pose est celle de savoir si le PL vise à obtenir plus d'informations ou plus de surveillance. Il pense qu'il vise les deux.

La commissaire EAG répond que le PL vise les deux objectifs.

Un commissaire S répond que le PL vise clairement les deux. Il explique que l'idée sous-jacente était celle d'essayer d'éviter la multiplication des questionnaires auxquels sont soumises les entreprises. Il remarque néanmoins que cette idée est un peu pieuse car l'objectif statistique ne va pas dans le même sens que l'objectif administratif de récolte des informations. On pourrait dire que ce sont des données administratives qui sont transmises à l'OCSTAT mais qu'elles prennent une valeur statistique.

M. Montfort explique que la loi sur la statistique prévoit que les statisticiens peuvent utiliser des données administratives produites par l'administration. Néanmoins, dès qu'elles arrivent dans le périmètre de la statistique, ces données deviennent des données statistiques qui ne peuvent plus être réutilisées à des fins administratives. Il rappelle que les statisticiens n'ont pas besoin de déterminer qui se cache derrière la donnée mais qu'ils ont plutôt besoin de savoir si la personne en question se retrouve d'un exercice à l'autre. Il explique par ailleurs que les statisticiens ont la possibilité de procéder à des appariements à des conditions très restrictives afin d'éviter toute activité policière. En résumé, il est possible d'utiliser les données administratives à des fins statistiques mais il n'est pas possible d'utiliser des données statistiques à des fins administratives.

Le président remercie M. Montfort pour ses explications et indique que la commission va sûrement lui demander de revenir pour une audition sur la M 2154-A qui demande « à présenter dans les meilleurs délais un bilan global et détaillé de la situation économique, sociale et sanitaire dans le secteur de l'hôtellerie restauration, afin de pouvoir mesurer ultérieurement les effets de la nouvelle LRDBHD et à présenter des perspectives économiques et sociales d'évolution de ce secteur économique ».

**Audition de M. Eric Favre, directeur général, accompagné de M. Matthias Schneider, chef de service auprès de la direction des services aux clients, DGSJ**

M. Schneider. Il indique que l'idée essentielle de cette audition est de les entendre sur la sécurisation des données. Il leur cède la parole.

M. Favre indique qu'il a détecté deux grandes catégories de questions à propos de ce PL. Une catégorie liée à la protection des données de manière générale et une catégorie liée à la difficulté de mettre en œuvre un tel système d'un point de vue technique. Il remarque que la volonté du PL, sous l'angle politique, est très claire mais que sous l'angle technique il y a très peu d'éléments.

M. Schneider indique, concernant la protection des données, qu'il faudrait mettre en place un identifiant qui puisse faire le lien entre les personnes et les revenus. Il explique néanmoins que, dès qu'on arrive sur un identifiant transversal qui permet de regrouper ces éléments, on tombe dans des données de type données confidentielles ce qui conduit, en termes de protection sur les systèmes, à une complexité plus élevée par rapport à ce qui existe aujourd'hui. En effet, cela nécessiterait un travail d'anonymisation et de protection supplémentaire. Ainsi, le fait de rajouter des données confidentielles dans un système qui n'est pas prévu pour à la base entraînerait un certain nombre de difficultés. Il indique ensuite que, en termes de détails par rapport aux éléments d'interfaces, le texte n'est pas suffisamment détaillé.

Il remarque par ailleurs que ce PL suscite des questions sur ce qui se fait aujourd'hui. A l'heure actuelle, en termes de récolte des informations, des enquêtes sont effectuées. Ainsi, le fait de récolter des éléments par d'autres canaux, comme le prévoit le PL, remettrait en question cette pratique. On aurait également un certain nombre d'interfaces à réaliser avec des sources multiples d'informations à croiser ce qui entraînerait toute une série de difficultés en termes de réconciliation, de doublons et d'erreurs à traiter de manière informatique. Il explique qu'ils ont également imaginé une interface vers le référentiel de la population mais que cette interface n'est pas simple à réaliser et qu'elle occasionnerait une certaine complexité. Il ajoute qu'ils ont également relevé des difficultés en matière de traitement des emplois multiples, de temps partiels entrecoupés et de référentiels de classification d'emploi. Ces éléments sont à clarifier. Il faudrait également vérifier que les sources de données disposent de ces informations pour pouvoir les intégrer dans le système du REG.

M. Favre explique que, d'un point de vue technique, rien n'est infaisable. Cependant, avec ce PL, il y aurait plus de sources de données avec des qualités

qui sont très variables en fonction de l'interlocuteur qui les fournit. Le fait de récupérer et de regrouper ces données permettrait de créer une base très riche. Le pendant, en termes de protection des données, réside dans le fait que cette base est très risquée et qu'elle nécessite de prendre beaucoup de précautions. Au final, ce PL n'a peut-être plus la vertu de simplicité qui était souhaitée par les initiés à la base.

Il termine en déclarant que le projet du registre des entreprises qui a été gelé en 2013 entrera en service cette semaine.

Une commissaire EAG indique, à propos de la question de la confidentialité, que ceux qui reçoivent les informations sont soumis au secret de fonction. Elle demande si cela n'est pas suffisant pour assurer la protection des données. Elle rappelle que les personnes visées par le traitement des données en question sont l'OCSTAT et les commissions paritaires ayant un mandat de délégation d'une tâche étatique.

M. Favre indique qu'il n'avait pas forcément compris cela à la lecture du texte car l'article 40 al. 4 prévoit que « le répertoire est porté à la connaissance du public par tout moyen approprié, notamment par le biais de l'Internet ». Néanmoins, il estime que la question du secret de fonction ne suffit pas même si c'est une condition nécessaire. Il déclare par ailleurs qu'il a cru comprendre que l'idée était de prendre les données d'un certain nombre de sources puis que l'OCSTAT s'assure que les données soient reliées entre elles. Il explique qu'il s'agit d'un identifiant unique. Il indique par ailleurs qu'il avait eu le sentiment que les députés étaient réfractaires à ce rapprochement de données car il permet de créer du Big Brother. En effet, on donne beaucoup de pouvoir à des personnes qui peuvent croiser des données qui normalement ne sont pas à leur portée.

Il demande si le fait d'avoir une seule source d'informations à laquelle ont accès les personnes, en fonction de leurs besoins, ne serait pas plus simple d'un point de vue technique. L'idée serait de fournir des informations à un seul endroit pour qu'elles soient ensuite redistribuées.

M. Favre répond que la gestion des accès des droits d'une telle base de données serait plus compliquée. En effet, cela nécessiterait d'entrer dans le détail des droits d'accès en prévoyant que telle ou telle partie n'est accessible qu'à certains offices. Il faudrait construire une base de données avec des compartiments ce qui serait plus compliqué. Il indique que c'est plus simple si cette compartimentation est réglée par les offices eux-mêmes. Il est plus simple d'avoir une base de données dans laquelle on rapproche les données qui doivent absolument l'être, tout en laissant les autres de côté en évitant de les mélanger.

La commissaire EAG demande si cela serait possible.

M. Favre répond que techniquement tout est possible mais que c'est une question de temps et de coûts. Cela voudrait aussi dire que les informaticiens ne devraient pas pouvoir y accéder car ils pourraient prendre l'ensemble de la donnée, la copier et la déplacer facilement.

La commissaire EAG remarque que Big Brother est un peu l'épouvantail qui explique pourquoi on n'irait pas dans cette direction. Elle demande s'il n'y a pas une volonté de ne pas avoir une vision large d'un domaine problématique pour lequel on a une seule photo et pas une continuité sur la manière dont les choses évoluent. Elle remarque qu'on renonce à avoir toutes les données dont on pourrait avoir besoin pour suivre ces processus et pour pouvoir mieux agir par crainte d'entrer dans un système basé sur une certaine méfiance. Il y a plus une crainte que certains aient des accès illimités et qu'ils puissent mal les utiliser plutôt qu'une crainte d'intrusion dans la vie privée des gens.

M. Favre explique qu'il y a quelques années il était allé à Bâle et que ses collègues étaient très fiers de lui montrer qu'ils disposaient d'un entrepôt de données, c'est-à-dire un endroit dans lequel sont réunies et reliées entre elles toutes les données. Cette vision des choses est à l'opposé de ce qui se fait dans le contexte genevois. A Genève, on a l'idée d'un fractionnement.

On multiplie les maîtres des fichiers plutôt que d'en avoir un seul qui gère tout. A propos du modèle bâlois, il explique que toute l'administration pouvait accéder aux données, quelle que soit son intention.

La commissaire EAG remarque que ce qui a été mis en place pour le RDU couvre toutes les données et même parfois des données sensibles. Il y a donc deux manières différentes d'appréhender les choses réaliser cette intention.

Un commissaire Ve remarque qu'en termes de sécurité, de droit d'accès et de partage des données, il y a, à l'Etat, un système qui s'appelle AIGLE. Il demande s'il serait possible d'imaginer de construire une application similaire avec des droits d'accès clairement identifiés. Il demande également comment les choses se passent dans AIGLE à propos de la peur du super administrateur qui accéderait à tout.

M. Favre répond que AIGLE est un système de gestion documentaire qui avait pour but, à l'origine, d'organiser et de diffuser l'information dans le cadre des séances du Conseil d'Etat.

Ensuite, d'autres départements ont utilisé AIGLE comme un système de gestion documentaire.

Il explique que, dans AIGLE, tout le monde n'accède pas à la même information. Typiquement, le Conseil d'Etat accède à une vision très large

alors que le fonctionnaire lambda a une vision plus restreinte. Il explique qu'ils ont surtout tenté de préserver l'application en place de manière à ce qu'elle continue à fonctionner. Il précise par ailleurs qu'ils sont en train de s'organiser au sein de l'administration afin de proposer un PL pour rénover complètement AIGLE. Il termine en déclarant qu'il y a une gestion des accès qui existe dans AIGLE mais qu'il ne connaît pas la finesse de ces accès. Sur la question du super administrateur, il répond qu'il craint que ce soit possible. Par exemple, dans le domaine fiscal, il est fait en sorte que les informaticiens, même ceux qui sont assermentés, ne puissent pas accéder aux vraies données. Seul le fisc peut avoir accès à ces données. Il précise que même avec cela il y a des facilités qui sont données à certains collaborateurs du fisc pour pouvoir accéder aux données. Il déclare que le risque zéro n'existe pas mais qu'ils s'en sont prémunis.

Le commissaire Ve remarque que, dans AIGLE, il s'agit d'avoir accès aux documents physiques numérisés en séparant les droits d'accès alors que dans l'exemple du fisc il s'agit d'une base de données pour laquelle certains champs sont accessibles à certaines personnes et interdits à d'autres.

M. Favre répond qu'ils font en sorte que les noms des personnes, qui sont dans les bases de données, soient anonymisés. Il précise que cela n'est pas fait sur toutes les applications car cela coûte très cher et que cela ne simplifie pas la vie de tous les jours du métier. Ce genre de mécanisme est donc réservé aux données dites secrètes, comme le secret fiscal.

Un commissaire S explique que ce PL avait un souci de simplification administrative. L'idée était de signaler à un seul endroit et d'éviter la multiplication des informations. Il demande s'il y a des cantons qui sont plus avancés sur certains aspects de ces questions.

M. Favre répond que la sensibilité des cantons est variable sur ce sujet. Même au niveau du parlement fédéral, il y a des visions politiques qui se confrontent et qui s'affrontent assez régulièrement. Par exemple, les débats ont été très nourris sur la question du numéro d'AVS 13 qui pourrait techniquement servir d'identifiant unique et qui pourrait permettre de rapprocher des bases de données. Le résultat a été assez conservateur mais il y a des cantons qui ont des visions différentes, même s'ils doivent agir dans le cadre fédéral. Il rappelle que les cantons ont une certaine liberté pour les données qu'ils traitent eux-mêmes et qui ne dépendent pas du droit fédéral. Il déclare par ailleurs que l'exemple qu'il a donné à propos de Bâle date de 10 ans et qu'il ne sait pas s'il est encore d'actualité. A propos de la simplicité, il observe que, pour les entreprises, il n'y aurait plus qu'une seule saisie là où aujourd'hui il y en a plusieurs mais il insiste sur le fait que la qualité de l'information est très variable. Quand l'administration gère cette information

soit on dit que c'est une information statistique et on accepte cette qualité, soit on en fait un vrai travail administratif avec des décisions qui peuvent être prises. Dans ce dernier cas, il y a un risque plus important que des décisions soient prises sur la base d'informations qui ne seraient pas correctes ou avérées. Il termine en déclarant que d'un point de vue technique tout est possible.

Un commissaire MCG demande quelques éclaircissements sur la connaissance du public de ces données. Il estime que cette connaissance risquerait de permettre à des concurrents d'obtenir des informations sur une entreprise. Il demande jusqu'à quel point le public pourrait avoir des informations sur ces données tout en échappant à un contrôle.

M. Favre répond que les données seraient protégées au sein de l'administration. Il explique que seules les données statistiques seraient publiées sans cibler des entreprises ou des cas particuliers.

### **Audition de M. Stéphane Werly, préposé cantonal à la protection des données et à la transparence, et de M<sup>me</sup> Joséphine Boillat, préposée adjointe**

M. Werly indique qu'il a quelques remarques à faire sur l'article 40 alinéa 3 qui prévoit que les entreprises sont tenues d'annoncer un certain nombre d'informations. Il se demande si ces données sont destinées à être publiques, ce qui pourrait poser des problèmes en matière de protection des données, ou si elles sont seulement destinées à être communiquées aux entités de l'alinéa 6.

M<sup>me</sup> Boillat remarque que le répertoire des entreprises est destiné à être un répertoire public, accessible à tout citoyen. Cependant, le règlement d'application prévoit que certaines données ne sont pas publiques, notamment les données relatives à l'emploi. Ainsi, les données mentionnées à l'article 40 alinéa 3 tomberaient dans cette exception. Elle indique que cette solution conviendrait mieux en termes de protection des données, vu le type de données dont il s'agit. Elle se demande par ailleurs s'il ne serait pas mieux de prévoir que la publicité serait restreinte à un niveau légal plutôt qu'à un niveau réglementaire. Elle rappelle que l'article 4 alinéa 1 lettre a de la LIPAD définit les données personnelles comme toutes les informations se rapportant à une personne physique ou morale de droit privé, identifiée ou identifiable. Elle remarque que pour des entreprises de petite taille, le fait de fournir des données telles que le nombre d'employés, l'âge, le sexe, la nationalité, le domicile, la fonction et la qualification des employés permettrait d'identifier les personnes concernées, ce qui reviendrait à publiciser des données personnelles. Elle

indique par ailleurs que le but du PL, qui est de lutter contre la sous-enchère salariale, est louable et qu'il répond clairement à un intérêt public.

M. Werly lit l'alinéa 7 qui prévoit que « l'office cantonal de la statistique est également autorisé à exploiter les données du répertoire des entreprises du canton de Genève ». Il demande s'il est vraiment utile de conserver cet alinéa puisque l'article 14 de la LStat prévoit qu'il y a une obligation de fournir les données à l'OCSTAT.

Un commissaire S demande, par rapport à l'article 40 alinéa 3, s'ils ont imaginé un amendement qui

préciserait ce qu'on pourrait vouloir dire en termes de confidentialité ou de restriction d'accès.

M<sup>me</sup> Boillat remarque que l'alinéa 4 prévoit que « le répertoire est porté à la connaissance du public par tout moyen approprié, notamment par le biais de l'Internet, sous réserve de l'alinéa suivant ». Elle propose d'ajouter « excepté les informations prévues par l'article 40 alinéa 3 qui sont portées uniquement à la connaissance de ... ».

M. Werly remarque que l'idée est que le public ait connaissance du répertoire mais pas forcément de tout. Il indique que ce qui est inscrit à l'article 40 alinéa 4 est un exemple de transparence active (article 18 LIPAD), c'est-à-dire le fait de porter à la connaissance du public des informations qui sont susceptibles de l'intéresser. Il remarque par ailleurs que, dans le cas d'une boulangerie avec seulement deux personnes qui travaillent, on peut facilement les identifier ce qui devient problématique. Il se demande si le public a vraiment besoin d'avoir connaissance de cela.

Un commissaire EAG précise que l'objectif de ce PL consiste, bien entendu, à se référer à la LIPAD.

Elle explique que c'était implicite et que c'est pour cette raison que les signataires du PL ne l'ont pas précisé. Elle demande ensuite si la LIPAD prévoit des dispositions qui permettraient d'excepter des entreprises qui auraient seulement un ou deux collaborateurs et qui seraient donc plus facilement identifiables.

M. Werly répond par la négative. Il explique que la LIPAD est une loi générale qui traite de la protection des données et de la transparence. Il précise qu'on y trouve que des principes généraux de protection des données. Il indique que, dès qu'on touche un principe particulier, il faut une loi particulière.

La commissaire EAG indique qu'il serait éventuellement possible de retomber sur ce qui est prévu par voie réglementaire en exceptant un certain

nombre de situations qui seraient trop facilement identifiables. Elle précise que c'était l'esprit de l'alinéa 5. Elle demande si cette voie réglementaire serait suffisante.

M. Werly répond qu'il vaudrait mieux prévoir cela dans la loi car la voie réglementaire permet plutôt de fixer des détails d'organisation. Dès qu'il y a un contenu général et abstrait c'est mieux de le mettre dans la loi. Il explique que le fait de dire que le répertoire est public, sous réserve de ce que dit le règlement, est un peu boiteux.

La commissaire EAG indique que des résultats globaux pourraient être publics mais pas des résultats par entreprise. En revanche ces données seraient à destination de tous ceux qui sont dûment mandatés et qui sont soumis au secret de fonction ou qui ont une fonction de surveillance du marché de l'emploi. Cela permettrait d'éviter le risque de non-respect de la confidentialité.

M. Werly indique que ce sont deux problèmes différents. Il y a, d'une part, ce que doit connaître le public. Et d'autre part, les données que s'échangent des institutions publiques, c'est-à-dire de l'entraide administrative au sens de l'article 39 alinéa 1 à 3 LIPAD. Il explique que lorsque ces institutions publiques s'échangent des données entre elles, elles doivent respecter les principes de protection des données. Cela signifie notamment que l'ensemble du service ne doit pas pouvoir avoir accès aux données. Il précise qu'en général il y a des conventions d'échange de données entre ces institutions publiques qui se font.

M<sup>me</sup> Boillat précise que c'est dans le cadre de leur mission que ces institutions ont accès à des données personnelles.

Une commissaire EAG remarque qu'il y a également des restrictions d'accès par rapport aux collaborateurs.

M. Werly acquiesce. Il explique que, par exemple, toutes les personnes d'un service qui travaillent sur le dossier de M. Y n'ont pas forcément besoin d'avoir accès au dossier de M. X. Il indique qu'il s'agit d'une question de sensibilisation.

Le président remarque que le PL vise à avoir un répertoire des entreprises plus complet d'un point de vue statistique. Cependant, il observe que les données qui sont demandées sont plus que des données statistiques, c'est un véritable programme de surveillance du marché de l'emploi. Les données doivent donc être pertinentes pour pouvoir procéder à cette surveillance.

Il demande à M. Werly comment il voit la transmission de ces données. Il remarque que, selon l'alinéa 6, beaucoup de personnes vont avoir accès aux



données dans le cadre de leur fonction mais avec un objectif qui n'est plus celui pour lequel le REG a été créé.

M. Werly explique qu'à partir du moment où il y a une base légale qui autorise cela, ça ne pose pas de problème. La question qui se pose ensuite est celle de savoir si, au sein même de l'IPE, tout le monde a besoin d'avoir ces informations. C'est donc au législateur de se demander s'il n'y a pas trop de monde qui peut avoir accès aux données. Il termine en déclarant qu'il ne pense pas que toutes les entités de l'alinéa 6 aient besoin d'avoir accès aux données.

Le président remarque que M. Werly a dit que les données en matière d'emploi ne pouvaient pas être transmises au public en règle générale. Il demande s'il peut préciser les exceptions à la transmission de certaines données.

M. Werly explique qu'il y a deux choses distinctes à comprendre. Il y a d'une part, le fait de transmettre des données d'une entreprise à l'OCIRT et d'autre part, le fait que le public ait accès à certaines données. Il explique que, si le fait de rendre public un salaire, un âge, un sexe, une nationalité, permet de retrouver la personne, cela devient problématique car il s'agit de données personnelles. La personne serait rendue identifiable ce qui pose problème. La deuxième question qui se pose est celle de savoir si le fait de permettre l'accès aux données aux entités de l'alinéa 6 n'est pas trop large. Il se demande si les membres du conseil de surveillance du marché de l'emploi ont vraiment besoin d'avoir accès à ces informations.

La commissaire EAG acquiesce.

Le président indique que l'IPE a intérêt à avoir accès à ces données afin d'avoir des informations sur les entreprises qu'elle va contrôler. Il remarque néanmoins qu'il y aura inévitablement, une identification par rapport à la personne concernée qui va être contrôlée dans l'entreprise. Ainsi, il demande si le fait de pouvoir identifier la personne concernée et le fait que plusieurs personnes aient accès à ces informations ne sont pas problématiques.

M<sup>me</sup> Boillat indique que le Tribunal fédéral a rendu un arrêt à ce propos (ATF 143 II 102) qui prévoit que les employeurs doivent communiquer les décomptes de salaire et le temps de travail. Il y est également prévu que les entreprises doivent en tout cas donner des informations lorsqu'il y a des enquêtes qui sont effectuées. Elle précise que ces données ne sont pas nécessairement anonymisées. Elle rappelle que, de prime abord, le répertoire des entreprises se veut public. Elle remarque que l'idée du PL est d'y insérer des informations qui n'ont pas forcément vocation à être publiques mais qui ont vocation à intéresser certaines institutions particulières. Elle souligne que la priorité doit porter sur la clarification de ce point-là afin d'éviter un

malentendu à la lecture du texte de la loi et pour éviter qu'on pense que ces informations sont publiques. Elle termine en déclarant que le fait d'avoir des données salariales sur les employés qui sont accessibles au public peut poser problème. Cependant, elle précise que si ça rentre dans la mission des entités, la question se pose différemment. Elle souligne qu'il faut qu'il apparaisse clairement dans le PL que les informations ne doivent pas être accessibles au public.

M. Werly explique que, de manière générale, les données personnelles doivent parvenir à une institution publique que si elle en a réellement besoin. L'institution ne doit pas recevoir plus que ce dont elle a besoin. Il souligne le fait qu'il faut vraiment mettre des barrières, toutes les institutions publiques n'ont pas besoin de tout savoir.

Un commissaire Ve remarque que les droits d'accès doivent être bien définis et sécurisés.

M. Werly acquiesce. Il explique qu'il faut toujours encadrer les choses et penser à la sécurité des données. Il ajoute qu'il faut également éduquer les institutions publiques et les fonctionnaires pour qu'ils ne regardent pas tout.

Il répond qu'il pense que ce soit une question d'éducation mais que c'est une question de droit d'accès qui doit être limité.

M. Werly répond qu'en pratique ce n'est pas toujours le cas.

Un commissaire MCG remarque que l'enjeu du PL est celui d'éviter le dumping salarial. Il explique qu'il a donc fallu trouver une solution pour avoir une perception de la réalité. Le fait d'utiliser le registre des entreprises était la solution qui semblait la plus simple. L'idée étant celle d'utiliser quelque chose qui existait déjà. Il indique qu'il y aurait également eu la possibilité d'avoir des accès différenciés ou tout simplement de créer un autre registre. Il remarque que dans ce PL, il faut arbitrer à la fois entre l'intérêt prépondérant de la population contre le dumping et le fait de ne pas décourager les entreprises. En plus de cela vient se greffer la problématique de la protection des données. Il demande si un autre registre serait une solution.

M<sup>me</sup> Boillat répond que les accès différenciés existent déjà dans le cadre des entreprises puisque le règlement prévoit qu'il y a des données qui sont accessibles au public et d'autres qui ne le sont pas. L'idée serait donc de remonter cela à un niveau légal plutôt que de l'avoir à un niveau réglementaire.

M. Werly indique qu'il ne pense pas que le fait de créer un autre registre soit une bonne solution.

Le commissaire MCG demande si, le fait de se cantonner à l'élément licencier, serait, en termes de protection des données, un élément qui pourrait être utilisé.

M. Werly répond que, du point de vue de la protection des données, du moment où on ne peut pas remonter vers une personne et qu'elle n'est pas identifiable, il n'y a pas de problème.

Un commissaire PLR remarque que, dans la réalité, pour toutes les petites sociétés de 1 à 5 collaborateurs, les personnes sont identifiables. Il demande comment, dans la pratique, il est possible de définir cela, sans avoir une batterie d'exceptions. Il estime que l'effectif de contrôle pur sera un échec. Il indique qu'il ne voit pas comment on peut garantir l'anonymat. Il remarque par ailleurs que le fait de rendre accessible ces données à certaines institutions crée un problème de concurrence car cela permet de savoir la structure des salaires dans les entreprises. Il termine en déclarant qu'il y a une initiative sur le plan fédéral pour ne pas avoir des instructions des assurances maladie sur les personnes mais qu'avec ce PL on a quelque chose d'encore pire.

M<sup>me</sup> Boillat répond que s'il y a autant de descriptifs que ce qui est prévu à l'heure actuelle par le PL, les personnes seront clairement identifiables. Il y a donc deux questions qui se posent, celle du principe même ainsi que celle de la protection des données et du principe de la proportionnalité. Elle explique qu'elle voit mal quelle justification il pourrait y avoir pour que ces données soient accessibles de manière large. Cela peut néanmoins être proportionné si

M. Werly insiste sur le fait que les informations de l'article 40 alinéa 3 ne doivent pas être publiques. Ensuite se pose la question de savoir quelles entités peuvent y avoir accès, étant entendu qu'il doit y avoir le moins d'entités possibles qui y aient accès. Il termine en déclarant qu'il faudrait vraiment lier l'alinéa 3 et l'alinéa 6. Il pense qu'il faudrait également ajouter à l'alinéa 4 la phrase suivante ; « sous réserve des informations de l'alinéa 3 qui ne sont pas publiques ».

Un commissaire PLR remarque que, dans les caisses de compensation, il y a une certaine étanchéité au niveau patronal puisqu'on n'arrive pas à connaître exactement la structure des salaires. Il estime qu'il serait paradoxal d'avoir ce genre d'informations dans un registre public alors qu'à l'intérieur même des caisses on n'a pas ce genre d'informations. Il demande s'il y a déjà eu des problèmes par rapport aux caisses de compensation.

M. Werly répond qu'en 4 ans il n'y a eu aucune plainte sur les caisses de compensation.

Une commissaire EAM précise qu'il n'y a que les alinéas 3, 6 et 7 qui sont nouveaux. Elle insiste sur le fait que l'idée est véritablement que les résultats

globaux soient publics mais que tous les éléments confidentiels qui permettent d'identifier les personnes ne soient pas publics. En revanche, il y a clairement une volonté de mieux cibler les contrôles des salaires. Elle précise, à propos de l'IPE, qu'il n'est pas question de donner toutes les informations détaillées aux 70 personnes qui y travaillent. Elle rappelle à ce propos qu'il y a un bureau paritaire qui structure et qui organise le travail et qui répartira les éventuels contrôles quand il y a une nécessité d'aller vérifier une entreprise.

M. Werly indique qu'il faudrait le préciser dans le PL.

Elle explique que l'idée est de permettre, à ceux dont c'est la vocation, de surveiller le marché de l'emploi, de veiller à ce qu'il n'y ait pas de sous-enchère salariale, de mieux cibler les contrôles et d'avoir quelque chose qui se fasse au fil de l'eau pour avoir un meilleur suivi. Elle précise qu'en termes de résultats statistiques, il ne s'agit pas de rendre publiques toutes les données qui ont servi à l'établissement des statistiques.

Une commissaire S remarque que le but du PL est de permettre d'avoir un contrôle en matière de salaires. Elle demande comment il serait possible d'aider les services compétents sur cette problématique sans tomber dans un excès. Elle rappelle que pour l'évolution des salaires il y a 3 ans de décalage. Elle demande s'il n'y a pas un autre mode plus respectueux de la LIPAD pour arriver aux mêmes chiffres et aux mêmes données.

M<sup>me</sup> Boillat répond qu'il faut une base légale et que la proportionnalité et la sécurité des données soient respectées. Maintenant la question qui se pose est celle de savoir si l'article 40 de la LIRT est la bonne base légale. Elle termine en déclarant qu'elle n'a pas vraiment la réponse à cette question.

M. Werly explique qu'il faut une base légale pour traiter ces données personnelles mais que la question est celle de savoir où la mettre.

M<sup>me</sup> Boillat précise qu'elle ne connaît pas suffisamment le contexte de l'inspection paritaire et qu'elle ne sait pas s'il existe déjà une base légale qui précise quels types d'informations peuvent être demandés par les institutions.

M. Werly indique qu'il faudrait regarder les lois qui régissent les institutions.

**Le président indique qu'il s'agissait de la dernière audition. Il propose donc aux différents groupes de prendre position puis de voter l'entrée en matière de ce PL.**

Le commissaire EAG indique que le groupe EAG est favorable à l'entrée en matière de ce PL. Elle demande au président s'il serait possible de venir

avec un amendement sur ce qui est public et ce qui ne l'est pas afin que les différents groupes puissent se prononcer en toute connaissance de cause.

Le président acquiesce.

Un commissaire S rappelle que l'objectif du PL est celui de créer un processus de simplification administrative et de regrouper les informations qui sont déjà collectées à un moment ou un autre. Il propose d'éventuellement clarifier la question de la confidentialité de certaines données afin de lever toutes les ambiguïtés. Il indique que M. Werly et M<sup>me</sup> Boillat ont proposé d'ajouter à l'article 40 alinéa 4 « excepté les données de l'alinéa 3 ».

Une commissaire EAG remarque qu'il s'agirait de données détaillées. Elle souligne le fait que les données globales doivent rester apparentes.

Un commissaire S propose de suivre cette proposition. Il pense qu'il faut néanmoins garder l'idée d'un registre des entreprises qui est centralisé et plus utile qu'aujourd'hui et qui donne des informations générales. Il rappelle que tout ce qui concerne l'emploi, le chômage, la formation des jeunes en lien avec l'emploi est lacunaire et problématique pour mener une politique publique active en la matière. Il remarque que le PL a donc toute sa pertinence.

Un commissaire Ve indique qu'il serait bien d'avoir les amendements avant de passer au vote de l'entrée en matière du PL.

Un commissaire MCG remarque également qu'il serait utile d'avoir les amendements avant de passer au vote de l'entrée en matière du PL. En effet, il indique que les suggestions du Préposé cantonal à la protection des données modifient passablement le PL. Il déclare par ailleurs que, pour le groupe MCG, il y a une problématique de méthode générale. En effet, il estime que le fait de travailler après coup sur des licenciements et de demander aux entreprises un travail qui n'est pas négligeable n'est pas une très bonne méthode. Le groupe MCG préférerait que l'action se fasse notamment par l'attribution des permis G. Cela permettrait d'agir de manière plus efficace et de réduire la tâche bureaucratique pour les PME. Il termine en déclarant que, même amendé, le groupe MCG aura de la peine à suivre ce PL. Le groupe MCG est favorable au but du PL, qui vise à aller contre le dumping salarial mais estime que la méthode utilisée pour y arriver n'est pas la bonne.

Le groupe PLR n'entrera pas en matière sur ce PL pour plusieurs raisons. Il indique tout d'abord qu'il serait préférable de commencer par mettre à jour le répertoire des entreprises afin qu'il puisse remplir sa mission de base et non pas d'étendre le champ d'application de la LIRT. Il estime par ailleurs que la politique de l'emploi ne se règle pas au sein de la LIRT. Il rappelle ensuite que M. Montfort (OCSTAT) était tempéré par rapport à cette solution. Au niveau du changement de paradigme, il remarque que le PL veut faire du registre des

entreprises un outil de contrôle du marché du travail au lieu d'un outil d'information.

En outre, il indique que la restriction du champ d'application de la sphère privée devient compliquée. Il y a effectivement des commissions paritaires qui font le travail quand il y a un problème mais il estime qu'il y a trop d'acteurs au sein de ces commissions. Il y a donc trop d'informations qui se baladent. Il termine en déclarant que si toutefois, l'entrée en matière était prise en compte, le PLR ferait tout son possible pour limiter le champ d'application du PL par rapport aux données personnelles.

Un commissaire PDC déclare que l'audition du Préposé cantonal à la protection des données est significative par rapport à la gêne qu'il a manifestée. Il remarque tout d'abord qu'il a bien mis de côté le principe de la transparence active qui permettrait de donner certains renseignements sur les entreprises. Ces informations pourraient être utiles en matière de statistiques, d'enquêtes ou d'études. Il observe par ailleurs que le Préposé a bien exprimé son incertitude quant aux données considérées comme sensibles car identifiables. Il indique ensuite, à propos de la charge administrative, que suivant les secteurs occupés, il y a beaucoup d'informations à fournir en plus de tous les renseignements qui doivent déjà être fournis sur le plan cantonal.

C'est par exemple le cas du secteur de la santé. Concernant l'IPE, il remarque que le PL ne prévoit pas que seul le bureau aurait accès aux données. Il souligne le fait qu'il n'a aucune confiance en 70 personnes qui seraient susceptibles de recevoir les données. Il rappelle par ailleurs qu'il y a des fuites dans toutes les commissions. Il estime que si on assiste systématiquement à des fuites sur des objets importants, il n'est pas question de transmettre les données à ces gens-là. Il termine en déclarant que tous les renseignements qui sont demandés dans le PL ne sont pas déjà donnés, cela a été prouvé par l'UAPG. Il déclare que le PDC ne va pas voter l'entrée en matière de ce PL.

Un commissaire UDC indique que l'UDC ne va pas entrer en matière sur ce PL pour plusieurs raisons.

D'une part, pour une raison de protection de la sphère privée et d'autre part, pour une raison d'augmentation et d'alourdissement de la bureaucratie. Il déclare que ce n'est pas le moment d'augmenter les charges des PME. Il indique par ailleurs que le groupe UDC a certains doutes sur l'ingérence de l'Etat dans la politique salariale du secteur privé. Il termine en déclarant que le PL est inadapté et qu'il ne créerait que des inconvénients.

Une commissaire EAG répond qu'il ne faut pas dire que le PL veut viser autre chose que ce qu'il vise réellement. Elle rappelle que le PL vise à mieux contrôler les entreprises pour lutter contre la sous-enchère salariale. Elle

précise par ailleurs qu'il n'a jamais été dit que toutes les informations étaient d'ores et déjà disponibles. Dans l'exposé des motifs, il est bien indiqué qu'il y a toute une série d'informations qui sont déjà communiquées mais il n'est en aucun cas indiqué que toutes les données le sont.

Un commissaire PLR explique qu'il y a été très intéressé par l'audition de M. Favre (DGSJ). Il rappelle que M. Favre a l'habitude de dire que l'Etat peut tout faire en matière d'informatique.

Cependant, dans le cas présent, il était très réservé et a dit que c'était très compliqué d'atteindre le niveau de sécurité requis. Il rappelle par ailleurs que M. Favre a indiqué qu'il était très compliqué de collecter et de synthétiser les informations et que les coûts seraient trop élevés.

Un commissaire S rappelle que M. Favre a, certes mentionné le fait que le PL pouvait générer un certain nombre de coûts, mais il a surtout dit qu'il y voyait un paradoxe par rapport à ce qu'on lui demandait usuellement en matière de non-possibilité de connexion des informations. Il indique que, philosophiquement, cette idée est sous-jacente au PL car il s'agit de mettre ensemble des informations qui sont déjà collectées mais qui sont séparées les unes des autres. Il précise que, ce qui fait la valeur ajoutée du PL, c'est justement le fait de connecter les informations entre elles. Il explique que M. Favre a dit que le PL était paradoxal car, jusqu'à aujourd'hui, le Grand Conseil ne voulait pas faire des interconnexions entre les différentes bases de données. Il rappelle que, de toute manière, il y a des cas où on fait déjà des connexions de bases de données.

Le président rappelle que le coût de ce PL n'a pas été chiffré mais que M. Montfort a dit qu'il représenterait un coût élevé. Il rappelle par ailleurs que les différents intervenants ont clairement dit que ce PL allait entraîner une surcharge évidente pour les entreprises. Il indique ensuite que l'IPE fonctionne bien mais le risque avec ce PL c'est qu'on arrive à modifier le rôle de l'Etat et du Conseil de surveillance du marché de l'emploi qui mène des enquêtes précises pour savoir si oui ou non il y a du dumping salarial. Il remarque pour terminer que la démarche d'annonce va compliquer le contrôle alors même que le REG n'est pas un outil de surveillance du marché du travail mais uniquement un outil d'information.

Le président met aux voix le report du vote de l'entrée en matière du PL 12133 à la semaine prochaine :

Pour : 8 (3 MCG, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)  
Contre : 4 (2 UDC, 1 PLR, 1 PDC)  
Abstention : 3 (3 PLR)

*Le vote de l'entrée en matière du PL 12133 est reporté à la semaine prochaine.*

Un commissaire S remarque qu'il y a eu une sorte de surenchère sur ce PL, qui propose de récolter différentes données telles que le taux d'activité et le type d'activité dans les entreprises. Il observe que certains groupes ont évoqué le fait que ces informations n'étaient pas récoltées à l'heure actuelle et qu'elles risquaient de noyer les entreprises sous le travail administratif. Il remarque néanmoins que pour les formulaires de demande d'allocations familiales, différentes informations sont demandées telles que l'activité du salarié, son taux d'activité, son type de contrat et si son salaire est mensuel ou horaire. Toutes les informations sont donc déjà collectées et aucune information complémentaire n'est demandée aux entreprises. La seule chose qui est nouvelle c'est que les informations sont reliées entre elles afin d'éviter d'avoir des fichiers séparés.

Il continue en expliquant que l'amendement de la commissaire EAG vise à préciser l'intention des auteurs du PL, c'est-à-dire que seules les données comme le nom de l'entreprise et l'adresse seraient publiques. Il précise que les données liées aux collaborateurs ne seraient pas publiques et qu'il n'y a pas de volonté d'élargir le cercle des informations confidentielles à l'ensemble de la population. Il indique par ailleurs, à propos du système informatique du Service des automobiles, que la Confédération a fusionné trois fichiers de gestion pour en faire un seul fichier informatique. Il explique également que la Confédération gère les droits d'accès de ces données en distinguant les accès selon les services, selon les personnes et selon les droits des personnes. Il estime que cela devrait donc aussi pouvoir se faire pour les entreprises à l'échelle cantonale.

Un commissaire PLR rappelle que M. Montfort (OCSTAT) a dit que ce registre n'était pas nécessaire et qu'il n'était en tout cas pas demandeur. Il indique par ailleurs que la caisse des allocations familiales, à laquelle fait référence le commissaire SOC, est une caisse de compensation et non pas une caisse publique, les données sont donc privées. Il déclare ensuite que le PLR n'entend pas faire du registre des données des entreprises un outil de contrôle du marché du travail. Il estime qu'il faudrait que le registre soit maintenu à jour avant d'étendre son champ de compétences.

Un commissaire S remarque que le fait que le groupe PLR refuse de mettre en place un seul registre des entreprises est la preuve qu'il veut multiplier le travail administratif pour les entreprises. Il indique que le fait de devoir remplir 15 formulaires différents pour chaque caisse d'allocations familiales et le fait de devoir s'adresser à plusieurs administrations multiplie le travail administratif. Il pense donc que le PLR rend plus difficile la vie des petites



entreprises. Il termine en déclarant que cette manière de faire est l'autogoal parfait pour saboter les PME.

Un commissaire PLR rappelle que les entreprises s'adressent aux caisses de compensation et remplissent des formulaires afin de recevoir des prestations destinées aux collaborateurs. Il remarque néanmoins que le registre des entreprises n'a pas pour but de permettre aux collaborateurs de recevoir des prestations. Il observe que le registre ne fait que rajouter une charge administrative supplémentaire. Il déclare par ailleurs que les entreprises ne demandent pas à remplir ces informations.

Une commissaire EAG répond que la question n'est pas celle de savoir si les entreprises demandent ce registre ou pas. Elle explique qu'il n'y a pas que les entreprises qui ont intérêt à ce que les données soient disponibles. Elle indique qu'il faut que l'Etat puisse avoir une perception claire des politiques salariales et qu'il puisse tenir un registre des entreprises. Les entreprises ont donc le devoir d'entreprendre certaines démarches pour permettre à l'Etat de réaliser ce but. Elle remarque qu'en l'occurrence le bénéfice serait pour l'Etat, l'OCIRT ou l'OCSTAT. Elle rappelle ensuite que M. Montfort a dit qu'il serait intéressant d'avoir des éléments qui permettraient de suivre l'évolution des salaires. Elle indique qu'il a néanmoins mis en évidence le fait que cela représenterait un coût et une charge supplémentaires. Elle souligne le fait qu'il a remis en cause la question des moyens et non pas celle de la finalité de la démarche.

Un commissaire PLR rappelle que M. Favre, qui est toujours prompt à proposer toutes sortes de solutions, a clairement dit que ce registre serait très compliqué à mettre en place et qu'il entraînerait des coûts considérables. Il remarque donc que, même au sein de l'Etat, la proposition d'un flicage généralisé des entreprises n'est pas suivie. Il déclare par ailleurs qu'il est horrifié par ce monde orwellien que la commissaire EAG propose de mettre en place avec une police des entreprises. Il termine en déclarant que cette vision de la société où tout est contrôlé fait peur.

Une commissaire EAG répond que M. Favre a simplement dit que ce PL était complexe par rapport à la problématique de la confidentialité. Elle rappelle qu'elle a justement fait des propositions d'amendements pour clarifier cet élément. Elle indique ensuite que M. Favre a dit qu'il faudrait mettre en place un certain nombre d'interfaces et que la seule difficulté objective était celle des emplois multiples et des temps partiels. Elle remarque pour terminer que, pour le RDU, cela n'a posé de problème à personne d'avoir une perméabilité entre différents régimes de prestations et d'avoir un back-office des transmissions d'informations.

Un commissaire PLR rappelle que les personnes qui bénéficient du RDU demandent une prestation de l'Etat et que c'est donc normal qu'elles fournissent les différentes données. Il estime néanmoins que le flicage des entreprises est une autre chose. Pour le registre des entreprises, il n'y a pas de prestation de l'Etat mais juste des coûts supplémentaires pour les entreprises, ce qui est totalement différent. Il termine en déclarant que ce sont toujours les entreprises qui sont fautives de tout mais que les personnes qui bénéficient de prestations de l'Etat peuvent les demander sans qu'un contrôle ne soit effectué.

Un commissaire S indique, à propos du formulaire sur les allocations familiales, que c'est l'employeur qui le remplit et pas l'employé, ce qui implique nécessairement un travail pour les entreprises. Il explique qu'une collecte centralisée de ces informations éviterait la multiplication des démarches à des endroits différents. Il ne conteste par ailleurs pas le côté orwellien de tout ce qui est centralisation informatique mais il indique que c'est quand même souhaité puisque cela permet de simplifier les processus. Il pense en outre qu'il n'est pas possible de résumer cette question du registre à un flicage car ce n'est pas le but du PL. Il explique que le PL vise plutôt à répondre à la problématique d'éléments statistiques qui manquent pour évaluer les problèmes d'emploi, de secteurs économiques en difficulté et de formation. Il indique que c'est parce qu'il y a des lacunes crasses en la matière qu'on n'arrive pas à regrouper les informations. Le registre serait donc un instrument de pilotage économique. Il indique pour finir qu'il a de la peine à comprendre pourquoi on devrait se passer d'une telle centralisation au XXI<sup>e</sup> siècle.

Une commissaire EAG répond au commissaire PLR que les personnes qui reçoivent des prestations de l'Etat sont des personnes qui sont dans des situations de détresse. Elle estime qu'on ne peut pas les mettre sur le même plan que les entreprises. Par ailleurs, elle indique que les initiants du PL n'ont jamais refusé que ces personnes fournissent des documents qui justifieraient les prestations qu'elles reçoivent. Elle rappelle ensuite que le but du PL est de permettre un meilleur suivi des politiques salariales et de pouvoir lutter contre la sous-enchère salariale. Elle indique que si cet objectif n'est qu'un objectif de la gauche et que la droite ne se reconnaît pas dans cet objectif, qui est de l'intérêt de l'Etat, de la population et des entreprises alors elle n'a pas compris quelque chose. Elle termine en déclarant que le fait de donner un certain nombre d'informations à l'Etat lui permettrait de mieux faire son travail et permettrait aux commissions tripartites de surveiller le marché du travail, ce qui est dans l'intérêt de chacun.

Un commissaire PLR indique que les situations de détresse qui donnent lieu à des prestations de l'Etat doivent être établies. Concernant les allocations familiales, il explique qu'il y a plusieurs caisses et que ce n'est donc pas

possible de centraliser les données. Cette centralisation n'a aucun sens car elle ne tient pas compte des différents systèmes qui fonctionnent très bien. Il indique par ailleurs que les droits d'accès au Service des automobiles concernent les plaques d'immatriculation et les adresses ce qui n'est pas comparable avec toutes les données personnelles d'une entreprise. La proportion n'est pas du tout la même. Il estime que le fait de vouloir scanner toutes les entreprises de tous les domaines est proportionnellement délirant. Concernant le but du PL, il remarque que les syndicats veulent clairement un flicage et que ce flicage est de mauvaise foi puisque les syndicats ont conclu un accord concernant l'IPE. Il termine en déclarant que ce fichier centralisé est une aberration totale.

Un commissaire PLR rappelle que les entreprises perçoivent l'impôt à la source auprès des collaborateurs et qu'elles sont rémunérées pour cela. Il indique en outre qu'il y a sans arrêt des charges, des devoirs et des éléments supplémentaires pour les entreprises. Il indique qu'il est très attaché au tripartisme. Il note cependant l'attitude détestable des syndicats en ce qui concerne le travail temporaire. Il explique qu'il y a un règlement des marchés publics qui a été voté pour limiter la main-d'œuvre temporaire et qu'un recours a été introduit sur ce RMP par l'association patronale du travail temporaire. Néanmoins, il indique que les syndicats concluent des contrats, notamment avec la ville de Vernier et de Carouge, pour limiter le travail temporaire à 10%. Il estime que, dans le cadre du partenariat social, on peut faire beaucoup mieux. Il déclare que cette attitude n'est pas acceptable. Il souligne également le fait qu'il est un fervent défenseur du tripartisme mais que dans cette situation la géométrie n'est pas variable et qu'elle se fait uniquement dans le sens des syndicats. Il remarque que les syndicats ne sont pas cohérents. Il déclare que ce registre des entreprises est une charge administrative supplémentaire pour les entreprises et que rien n'est fait pour alléger cette surcharge. Il indique qu'il y a toujours des contraintes supplémentaires pour les entreprises mais qu'elles doivent rester compétitives. A un moment donné, cela amène donc à des processus de production.

Un commissaire Ve indique que cette proposition devrait se faire au bénéfice de tout le monde. Elle devrait permettre d'amener à un guichet unique qui faciliterait le travail des entreprises. Il estime qu'il n'est pas satisfaisant de devoir rentrer les informations plusieurs fois. Il indique par ailleurs qu'il est effaré par le fonctionnement du site de l'Etat. Il explique qu'il n'a aucune confiance dans le travail de la DGSI et qu'il ne se permettrait donc pas de lui accorder la gestion d'un site avec toutes ces données. Il indique par ailleurs que l'Etat a un site internet qui s'appelle AIGLE dans lequel il y a des données avec des droits d'accès particuliers et des facilités pour l'administration. Il

termine en déclarant que les Verts vont s'abstenir sur ce PL. Il regrette néanmoins qu'on n'ait pas trouvé une facilité pour les uns et les autres.

Un commissaire S indique qu'on ne peut pas parler de flicage. Il explique que l'idée du PL était d'avoir des données supplémentaires afin d'affiner la stratégie de l'Etat en matière économique et en matière d'emploi. Concernant le côté technologique, il remarque qu'on parle à longueur d'année d'innovation, de robotique et de développement mais qu'en même temps le commissaire PLR dit que c'est impossible et que cela va coûter trop cher. Il rappelle qu'on entendait les mêmes discours sur l'échange automatique d'informations mais que finalement avec les pressions de l'étranger, des Etats-Unis et des pays de l'OCDE, on a réussi à faire ce qu'on n'arrivait pas à faire sans cette pression extérieure.

Une commissaire EAG déclare que, si le registre représente une charge administrative trop lourde pour les entreprises, rien n'empêche le PLR de déposer un texte qui proposerait une simplification de la charge administrative des entreprises. Elle explique que ce n'était pas l'objectif de ce PL car il a été énoncé comme ayant pour but de lutter contre la sous-enchère salariale. Elle remarque que le PLR invoque ce problème de charge administrative et qu'il paralyse donc une volonté de mieux lutter contre la sous-enchère salariale. Elle estime que cette surcharge administrative devient un prétexte pour ne pas s'engager contre la sous-enchère salariale, ce qui est particulièrement dommageable. Elle invite le PLR à proposer un texte pour simplifier la charge administrative des entreprises et à accepter d'entrer en matière sur ce PL. Concernant l'accord sectoriel sur la limitation du recours aux employés temporaires, elle rappelle que ce qui posait problème c'était les petites entreprises. Elle indique par ailleurs qu'elle ne voit pas en quoi cet accord trahirait le tripartisme ou le partenariat social. Elle estime qu'il s'agit simplement de donner un signal politique très clair sur cette question qui peut faire des dégâts en termes de précarisation de l'emploi.

Un commissaire S explique, à propos des contrôles, que ce n'est pas par volonté qu'ils sont faits mais plutôt parce qu'il y a un souci majeur en termes d'emploi.

Il remarque par ailleurs que les salaires sont à la baisse. Il estime que le PLR peut faire le choix de ce modèle économique mais qu'il doit ensuite en assumer les conséquences. Il explique que les initiants du PL veulent préserver l'emploi, c'est pourquoi il faut des contrôles. Il remarque par ailleurs que pour l'impôt à la source, les entreprises sont rémunérées pour le fait de collecter et transmettre les informations. Il pense qu'il serait possible de faire la même chose pour le REG. Il propose donc au PLR de formuler un amendement qui aille dans ce sens. Il indique ensuite qu'il a de la peine à comprendre pourquoi

le fait de saisir des informations dans un seul fichier plutôt que dans 10 prendrait plus de temps. Il explique que le fait de centraliser les informations fait qu'elles sont exactes et qu'on peut s'y référer. Il déclare également que le fait de venir parler du caractère doctrinaire de la gauche de ce PL fait rigoler. Il rappelle que la moitié des députés du PLR sont des employés patronaux et qu'ils sont donc directement concernés par la problématique. Il remarque par ailleurs que M. HILTPOLD est un des dirigeants d'une des fédérations.

Un commissaire UDC explique que l'UDC a un doute sur le modèle et l'approche que pose ce PL. Il estime que le fait de mettre toutes les informations et toutes les données des entreprises sur la table ne permettrait pas à l'Etat de faire une vérification optimale de l'application des CTT ou du quorum pour étendre les éventuelles CCT. De plus, il rappelle que les difficultés pour collecter ces renseignements ont été relevées par les différentes personnes auditionnées. Il indique par ailleurs que les fonctions, les tâches et les différentes expériences professionnelles sont appréciées différemment selon les branches économiques et selon les entreprises. Le modèle que l'UDC souhaiterait favoriser pour ce type de démarche est donc celui du partenariat social. Il explique qu'une des raisons qui conforte l'UDC dans cette approche est la problématique du projet SCORE présenté à l'Etat. On voit bien que l'Etat est confronté à des limites pour collecter les informations et les traiter correctement. L'UDC est convaincu que cette tâche doit rester auprès du partenariat social. C'est pourquoi l'UDC va refuser d'entrer en matière sur ce PL.

Un commissaire MCG indique que le PL est intéressant parce qu'il permet notamment d'effectuer un contrôle sur les sous-traitants. Il remarque qu'aujourd'hui les entreprises respectent les conventions collectives mais que certaines sous-traitent à des entreprises françaises. Il explique que les entreprises genevoises ont donc de la peine à se mettre à égalité pour sous-traiter. Il explique que ce registre permettrait également aux entreprises genevoises de se remettre en question quant à la priorité cantonale et sur le fait d'engager des résidents genevois. Il rappelle que chaque résident qui n'a pas d'emploi est à la charge de la collectivité. Chaque fois qu'un résident se trouve au chômage ou à l'Hospice c'est celui qui travaille qui paie pour cette personne. Si ces gens peuvent trouver un travail ce serait bien afin qu'ils puissent cotiser comme tout le monde. Il termine en déclarant que les employeurs et les patrons ont une responsabilité, c'est pourquoi le MCG soutiendra ce PL.

Un commissaire PLR précise qu'il est membre et vice-président de l'UAPG mais qu'il ne touche aucune rémunération ni aucun jeton de présence. Il indique par ailleurs, à propos des discours des commissaires EAG + S qui

vont dans le sens des employés, du soutien de l'emploi et de la diminution du dumping salarial, qu'ils font fausse route. Il explique par exemple que lorsqu'il faut remplir une soumission publique pour 6 portes et 2 cloisons sanitaires, il y a 25 pages de conditions générales et toute une batterie d'éléments à remplir. Il explique que comme cela prend trop de temps, le cahier n'est pas rempli. Il précise que le PLR ne veut plus d'arsenal législatif supplémentaire. Il précise que les entreprises arrivent à un point de saturation. Il indique par ailleurs que pour défendre les employés, il ne faut pas déposer des initiatives avec un salaire minimum à 24 F. Il explique que dans le domaine de la construction par exemple, il y a une convention collective qui prévoit que le salaire minimum est de 29 F. Ainsi, le jour où le salaire minimum de 24 F passe, les conventions collectives seront supprimées. Il estime qu'on ne peut pas mettre le patronat dans une telle situation. Il termine en déclarant qu'à gauche, il n'y a plus de vrais syndicalistes qui font du vrai partenariat social.

Une commissaire PDC indique, à propos de la sous-enchère salariale et de l'exploitation de la charge de travail, que c'est l'Inspection partiariaire des entreprises qui a été créée pour travailler sur ces risques. Elle remarque par ailleurs que dans l'exposé des motifs du PL, les initiants soutiennent systématiquement que les entreprises sont malhonnêtes et qu'il doit y avoir une suspicion et une méfiance permanentes. Elle explique que ce genre de mentalités lui fait très peur. Elle remarque qu'on n'est pas loin de mettre les gens au pilori avant d'avoir eu une quelconque preuve. Elle termine en déclarant que ce travail de prévention sur la malhonnêteté s'appelle de l'inquisition ce qui n'est pas possible.

Un commissaire S revient sur ce qu'a dit un commissaire PLR à propos des démarches multiples sur les marchés publics. Il estime que plutôt que d'avoir des formulaires à rallonge on pourrait avoir une déclaration simplifiée. Il pense que le fait d'avoir un registre centralisé, à jour et qui contiendrait toutes les informations permettrait d'éviter de devoir redonner tous ces paramètres à chaque soumission. Il indique par ailleurs que le fait que la Confédération récolte les informations sur les engagements de façon annuelle sur l'AVS renforce les possibilités de travail au noir ce qui pousse ceux qui sont inquiets de certaines dérives à vouloir renforcer les contrôles. Il termine en déclarant qu'il est possible de trouver des compromis.

Une commissaire EAG rappelle, en ce qui concerne l'IPE, qu'il est indiqué dans l'exposé des motifs que « les inspecteur-trice-s sont encore trop peu nombreux pour réussir à vérifier les conditions de travail d'une partie significative des salarié-e-s ». L'IPE a effectivement été un progrès sensible et une réussite du partenariat social mais elle indique que cela n'est pas encore suffisant. Elle rappelle par ailleurs que cela avait été voté quasiment à

l'unanimité. Elle indique que tout le monde savait que c'était un premier pas mais qu'on n'avait pas encore l'effort suffisant pour effectivement exercer une inspection du travail et des entreprises qui soit satisfaisante et qui permette d'avoir une vision claire de la situation. Concernant, l'aspect inquisiteur, elle rappelle que le rapport sur la pauvreté, qui a été commandité par le Conseil d'Etat, a prouvé qu'une grande partie de l'augmentation de la pauvreté et de la précarité dans le canton était imputable aux politiques salariales d'un certain nombre d'entrepreneurs. Elle explique qu'il ne s'agit pas d'avoir une paranoïa anti-patrons mais elle indique qu'un certain nombre de choses ont été établies et documentées par cette étude. Elle indique que soit on continue à faire des constats de ce type, à ne rien faire, et donc à admettre que la sous-enchère salariale est un mal dont on peut s'accommoder. Soit il faut se donner les moyens pour lutter efficacement contre ce genre de choses, en prenant en considération les problèmes que rencontrent les entreprises. Elle indique que s'il faut trouver des moyens pour simplifier les tâches administratives, les initiants du PL sont prêts à en discuter et à entrer en matière. Elle termine en déclarant qu'il ne faut pas utiliser cet argument pour ne rien mettre en place et ne rien faire d'efficace contre la sous-enchère salariale.

Une commissaire MCG demande si les collectivités publiques et les régies publiques seraient aussi soumises au REG.

Une commissaire PDC rappelle qu'il existe depuis janvier 2016 un dispositif très sévère en matière de sanctions ; la Brigade de lutte contre la traite et la prostitution illicite (BTPI). Elle explique que dans le cadre de la traite des êtres humains cette brigade est très efficace au niveau des chantiers et au niveau des entreprises de déménagement. Il y a donc un vrai contrôle qui est fait par la police, c'est leur métier. Il faut donc continuer à les laisser travailler avant de faire un bilan. Elle estime que ce PL n'arrive pas au bon moment et qu'il faut laisser travailler l'IPE et la BTPI.

Une commissaire EAG remarque que l'exploitation des travailleurs est quelque chose d'ignoble mais qu'il ne faut pas mettre sur le même plan la traite des êtres humains et la lutte contre la sous-enchère salariale.

Une commissaire PDC répond que c'est exactement la même chose.

Une commissaire EAG observe que dans un certain nombre de domaines, les choses se recoupent. Elle précise néanmoins que cela ne recouvre pas l'entier des travailleurs qui font l'objet de sous-enchère salariale. Elle propose de mettre en place un dispositif. Elle précise par ailleurs que cela risque d'être encore plus intrusif que ce qui est mis en place aujourd'hui avec le REG.

Une commissaire PDC répond que le contrôle serait ciblé.

Un commissaire UDC indique que lorsqu'on met une structure en place pour un contrôle, il faut déterminer l'objectif du contrôle. Il rappelle que lors des différentes auditions, la commission a appris que 50% des salariés étaient soumis à une CTT ou à un contrat-type et que ces salariés étaient également soumis à un salaire minimum. Il indique par ailleurs que pour pouvoir mettre en place une structure pour un contrôle du dumping, il faut d'abord déterminer ce qu'est le dumping. Par exemple, il demande si quelqu'un qui a 10 ans d'expérience et qui gagne 100 ou 200 F de plus que le salaire minimum est du dumping ou pas. Il pense que ce sont des sujets à discussion. Il remarque en outre qu'il a été relevé par les auditions que, dans les secteurs de la restauration-hôtellerie et du nettoyage, la masse globale salariale a diminué malgré le fait que les effectifs aient augmenté. Il pense que ce n'est certainement pas sur le salaire minimum imposé dans le CTT que la diminution a eu lieu. Il se demande si le système que les initiants souhaitent mettre en place permettrait de contrôler ce type d'évolution. Il termine en déclarant que l'UDC pense que l'objectif ne serait pas atteint.

Le président met aux voix **l'entrée en matière du PL 12133** :

Pour : 6 (1 Ve, 3 S, 1 EAG, 1 MCG)

Contre : 8 (2 UDC, 4 PLR, 1 PDC, 1 MCG)

Abstentions : 1 (1 MCG)

***L'entrée en matière de ce PL est refusée.***

*Catégorie des débats : II, 40 minutes.*



## **Projet de loi (12133-A)**

**modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)**  
*(Pour un répertoire des entreprises du canton de Genève plus complet)*

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
décrète ce qui suit :

### **Art. 1      Modification**

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

### **Art. 40      Etablissement du répertoire (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> L'office établit et tient à jour un répertoire des entreprises du canton de  
Genève.

<sup>2</sup> La création, le transfert, la remise ou la fermeture d'une entreprise, avec ou  
sans personnel, doit être annoncé à l'office. Il en va de même de la modification  
de la nature de l'exploitation.

<sup>3</sup> Les entreprises sont tenues d'annoncer :

- a) chaque année le nombre d'employés, leur âge, sexe, nationalité et  
domicile, la fonction et la qualification des employés, ainsi que leur taux  
d'activité et leur salaire.
- b) dans les 30 jours tout licenciement en précisant les motifs du  
licenciement et le salaire de la personne.
- c) dans les 30 jours tout nouvel engagement en précisant le salaire de la  
personne.

<sup>4</sup> Le répertoire est porté à la connaissance du public par tout moyen approprié,  
notamment par le biais de l'Internet, sous réserve de l'alinéa suivant.

<sup>5</sup> Les modalités d'inscription des données dans le répertoire, leur modification,  
ainsi que les éventuelles limites à leur accessibilité par le public, sont prévues  
par voie réglementaire.

<sup>6</sup> Les membres du conseil de surveillance du marché de l'emploi,  
l'observatoire du marché du travail, l'inspection paritaire des entreprises ainsi  
que les Commissions paritaires ayant des délégations de compétences de  
tâches étatiques ont accès à l'ensemble des données du répertoire des  
entreprises dans le cadre de leurs fonctions.

<sup>7</sup> L'office cantonal de la statistique est également autorisé à exploiter les données du répertoire des entreprises du canton de Genève.

**Art. 2      Entrée en vigueur**

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

*Date de dépôt : 4 septembre 2018*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### Rapport de M<sup>me</sup> Jocelyne Haller

Mesdames et  
Messieurs les députés,

#### **Pourquoi un répertoire des entreprises plus complet ?**

Le Répertoire des entreprises du canton de Genève, le REG, existe d'ores et déjà. Il s'agit d'une base de données permettant de mesurer l'activité économique des entreprises. Il est notamment utilisé dans le cadre de campagnes de contrôle d'application d'une Convention collective de travail (CCT) ou lorsqu'il est nécessaire de vérifier les quorums requis pour l'extension d'une CCT.

Compléter les données comprises dans les REG vise à permettre, outre une vision sur la démographie et l'activité économique des entreprises, à pouvoir également observer les pratiques salariales et partant, à mieux lutter contre la sous-enchère salariale. Objectifs dont chacun se prévaut, mais qui peine à se voir poursuivi avec assiduité.

Le PL 12133 nous offre l'opportunité d'améliorer un outil déjà existant pour atteindre ce but. Ce faisant, passé l'effort d'investissement de départ pour sa mise en place, cet instrument simplifiera les multiples démarches administratives qui incombent aux entreprises en complétant, rassemblant et rationalisant les données relatives au personnel.

Le PL 12133 poursuit essentiellement deux objectifs :

- Disposer de statistiques fiables et actualisées permettant un suivi régulier.
- Bénéficier d'une meilleure connaissance des pratiques salariales pour mieux cibler les contrôles contre la sous-enchère salariale.

Pour mieux comprendre la nécessité de cet instrument de gestion d'un pan de la politique économique de notre canton, il est nécessaire de prendre conscience des failles de notre système statistique qui impose trop souvent un décalage temporel de mauvais aloi. Ainsi, les représentants de la CGAS nous indiquent-ils qu'il leur a fallu attendre le printemps 2017 pour disposer des données 2014 de l'enquête suisse sur la structure des salaires. Trois ans d'écart,

c'est long, c'est trop. A plus forte raison que les méthodes ou échantillonnages ont souvent changé ces dernières années, ce qui rend aléatoire toute analyse sur l'évolution des salaires.

Selon l'avis du directeur de l'OCSTAT, un tel outil serait un avantage. Il permettrait de disposer d'une vue en continu des données des entreprises. Actuellement, imagine-t-il, nous ne disposons sur le plan cantonal que d'une photo tous les deux ans car l'enquête suisse sur les salaires se déroule tous les deux et nécessite de surcroît de longs délais de livraison des résultats. Avec ce PL, qui propose de recueillir annuellement les données, nous bénéficierons d'un film, d'une vision en continu. Ce dernier relève toutefois qu'il faudrait que les employeurs jouent le jeu. Ce dont il doute au vu de la difficulté que son service rencontre déjà pour obtenir les informations nécessaires à son office.

Quant à la lutte contre la sous-enchère salariale, il faut se rendre compte que tant les inspecteurs de l'OCIRT que ceux de l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) sont encore trop peu nombreux pour contrôler les conditions de travail d'une partie significative des salariés. Comme l'indiquent ces organes de contrôles, trop souvent les vérifications sont menées à l'aveugle. Ce qui ne permet pas une utilisation rationnelle des ressources.

Réunir dans le REG les données salariales, permettra d'établir une sorte de registre des salaires qui facilitera la vérification de l'application de la réglementation en vigueur et permettra de mieux cibler les contrôles et d'optimiser les ressources disponibles.

### **Une charge administrative supplémentaire ? Pas sûr !**

D'emblée, le PL 12133 a soulevé auprès de la majorité de la commission des objections relatives à la surcharge administrative qu'il serait susceptible d'occasionner. Des députés chefs d'entreprises ou des députés se faisant les relais de ces derniers ont argué que les entreprises sont déjà accablées par une quantité de démarches à accomplir et qu'y rajouter les nécessités de fournir les indications requises par le PL12133 ne ferait que d'aggraver cette charge.

Or, de l'avis des rédacteurs de ce projet de loi, nombre des données demandées sont d'ores et déjà en possession des entreprises, qui les communiquent déjà selon des degrés et des rythmes divers à l'office cantonal de l'emploi (OCE), à l'OCIRT, à l'Administration fiscale (AFC), aux Caisses de compensation AVS, etc. Il ne s'agit donc pas de générer une nouvelle surcharge administrative mais de rationaliser la gestion des données.

L'adoption d'un REG élargi, comme le propose le PL qui nous occupe, pose avec acuité la question de la facilitation des tâches administratives des entreprises. Il apparaît nécessaire de bien identifier de quoi est constituée cette

charge. Les techniques informatiques permettent de nos jours d'envisager un traitement automatisé de la récolte, de la transmission et de l'analyse des données, efficace et peu coûteux. De nombreux logiciels permettent de filtrer les informations que l'on veut transmettre selon les besoins des différents interlocuteurs administratifs. On peut donc raisonnablement supposer que là n'est pas l'origine essentielle de cette charge tant décriée.

Ne faudrait-il pas plutôt regarder du côté des procédures, des trop longs délais de réponses, des redondances administratives, etc., pour identifier ce qui finalement surcharge et irrite tant les entrepreneurs ?

Aussi, s'il faut sans doute réfléchir à la manière de rendre les tâches administratives plus légères, plus utiles, il faut éviter de se tromper de coupable et être attentifs à ne pas se dispenser d'un outil indispensable pour mieux suivre les pratiques salariales et veiller à leur conformité.

### **Et le spectre de « Big Brother »**

Après avoir abondamment invoqué l'obstacle de la crainte d'un accroissement de la charge administrative, une offensive a été lancée par certains commissaires sur la question de la confidentialité. Pourtant, le PL, outre sa soumission naturelle à la LIPAD, énonce clairement à son alinéa 5 de l'article 40 le fait que les éventuelles limites à l'accessibilité des données sont définies par voie réglementaire.

Il y a donc des dispositions supplémentaires, ajoutées à celles préexistantes qui ont été expressément prévues pour protéger la confidentialité des données. Néanmoins, de nombreux députés de la majorité se sont focalisés sur le risque de violation de la confidentialité. Ceci bien qu'il leur ait été expressément précisé que ce ne serait que les résultats globaux, les éléments statistiques qui seraient accessibles et en aucun cas les données détaillées permettant d'identifier une personne ou une entreprise.

Toutefois, dans une perspective d'apaisement, et pour réitérer explicitement l'intention des auteurs du PL12133 de préserver comme il se doit les données confidentielles, la rapporteure proposera à la fin de ce rapport de minorité un amendement en ce sens.

Mais au final, c'est moins la question de la protection de la confidentialité qui a été au cœur des discussions de la commission, que le spectre invoqué par certains commissaires de « l'Etat fouineur ». Une notion un peu particulière si l'on considère qu'il ne s'agit là que de transparence et de surveillance de l'application de la réglementation en vigueur.

Une mise en question suspecte en l'occurrence. Comme si l'Etat ne serait pas habilité à veiller à l'application des lois. Comme si un délinquant pouvait dire que la police se mêle de ce qui ne la regarde pas lorsqu'elle exerce son pouvoir de surveillance pour éviter des infractions à la loi.

En fait, c'est plus particulièrement l'alinéa 6 de l'article 40 qui a provoqué l'ire de ces commissaires. Pensez donc. Autoriser : « *les membres du conseil de surveillance du marché de l'emploi, l'observatoire du marché du travail, l'inspection paritaire des entreprises ainsi que les Commissions paritaires ayant des délégations de compétences de tâches étatiques d'avoir accès à l'ensemble des données du répertoire des entreprises dans le cadre de leurs fonctions.* » Cela revient, pour certains commissaires de la majorité, à faire entrer le loup dans la bergerie. A permettre à des représentants syndicaux de regarder de près ce qui se passe dans les pratiques salariales des entreprises.

Qu'importe à leurs yeux que les membres de ces instances soient soit assermentés, soit soumis à des règles rigoureuses de confidentialité. Ils crient néanmoins à la transgression des règles de confidentialité.

### **Pour une surveillance efficace du marché de l'emploi**

Mesdames, Messieurs les députés, Le PL 12133 vous propose de doter l'Etat, et les instances déléguées d'un véritable outil de surveillance du marché de l'emploi.

Nous ne pouvons pas à longueur d'année nous plaindre de la détérioration de la situation du marché du travail, de l'appauvrissement d'une partie croissante de la population, si nous ne sommes pas prêts à protéger l'emploi et à lutter contre la sous-enchère salariale.

Aussi, parce que disposer d'instruments statistiques adéquats éclaire la gestion des politiques publiques, parce que la sous-enchère salariale est photosensible, nous devons nous doter d'un répertoire des entreprises enrichi de données fournies plus régulièrement – comportant un registre des salaires – et donner l'opportunité par ce biais à l'Etat et aux instances déléguées de bénéficier enfin de transparence sur les pratiques salariales dans notre canton.

C'est pourquoi, la minorité de la commission vous invite, Mesdames, Messieurs les députés, à accepter le PL 12133, moyennant l'acceptation préalable de l'amendement énoncé ci-dessous, dont le seul objectif consiste à rassurer, si tant est que cela soit nécessaire, les députés qui souhaiteraient plus de garanties en matière de protection de la confidentialité des données relatives au personnel et aux entreprises.

**Proposition d'amendement :*****Art 40, al. 4 (nouvelle teneur)***

*<sup>4</sup> A l'exception des informations détaillées à l'article 40, alinéa 3, le répertoire est porté à la connaissance du public par tout moyen approprié, notamment par le biais de l'Internet, sous réserve de l'alinéa suivant.*

*Annexes :*

- Prise de position de la CGAS*
- Prise de position de l'UAPG*



# Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Genève, le 09-04-2018

Commission de l'économie du Grand Conseil

Notre réf. 3497-CoT

re8350

## **Prise de position de la CGAS quant au PL 12133 dans le cadre de son audition du lundi 9 avril 2018 devant la Commission de l'économie du Grand Conseil**

Mesdames, Monsieur les Député-e-s,

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) remercie les députés signataires du projet de loi. Comme les signataires eux-mêmes le reconnaissent dans leur exposé des motifs, cette proposition de modification de la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) émane des syndicats genevois et vise, de façon pragmatique, à améliorer qualitativement le système de surveillance du marché de l'emploi et lutter efficacement contre la sous-enchère salariale en n'augmentant pas les ratios d'inspecteurs du travail par nombre de travailleurs.

Le projet de loi qui a été déposé répond à deux besoins spécifiques des organes de surveillance du marché du travail :

- un besoin de statistiques fiables et à jour (notamment concernant l'évolution des salaires par branche économique) ;
- un besoin d'accès aux données pour mieux cibler les contrôles particuliers et traiter les cas de sous-enchère salariale.

### **1) Avoir des statistiques fiables**

A l'heure actuelle, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) et les autres organes de surveillance du marché de l'emploi ne peuvent se baser essentiellement que sur les statistiques issues de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) menées par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la base de sondage. L'Etat de Genève paie l'OFS pour avoir un échantillonnage élargi sur le canton afin d'avoir des données plus fiables. Il n'empêche que cette solution n'est de loin pas satisfaisante, principalement pour les raisons suivantes :

- L'enquête de l'ESS se déroule chaque deux ans et les délais de livraison des données sont longs. Pour exemple, il a fallu attendre le printemps 2017 pour connaître les salaires pratiqués en 2014. Ainsi, jusqu'en février 2017, nous ne pouvions pas avoir de statistiques plus récentes que celles remontant à 2012. Ce n'est pareillement que le 15 mars 2018, que les valeurs de l'ESS2014 ont été intégrées dans le calculateur des salaires de l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) qui sert notamment de référence à la Commission tripartite cantonale dans les procédures de conciliation en cas de sous-enchère salariale.





## Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

- L'enquête de l'ESS change régulièrement de méthode et n'est pas pensée pour fournir une analyse sur l'évolution des salaires mais uniquement une photographie des salaires à un moment donné sans tenir compte de la position du photographe... Or, pour les instances de surveillance du marché de l'emploi et l'application des mesures d'accompagnement, ce n'est pas que le niveau des salaires qui est déterminant mais aussi et surtout son évolution. Avec des changements de méthodes de calculs en 2008 et 2014, nous avons là un outil qui n'est pas adéquat pour lequel pourtant Genève paie plus cher...
- L'enquête de l'ESS est menée par l'Office fédéral de la statistique et l'ensemble des données recueillies est protégé par le secret statistique. Une entreprise qui paierait ainsi ses salariés largement en-dessous de salaires minimaux impératifs ne peut ainsi faire l'objet d'un signalement de l'Office fédéral ou cantonal des statistiques auprès d'une autorité de surveillance du marché de l'emploi. Les statistiques de l'ESS ne peuvent ainsi servir qu'indirectement à la surveillance du marché de l'emploi. Le PL 12133 propose de corriger les faiblesses du système actuel en augmentant les prérogatives du Répertoire des entreprises du canton de Genève (REG) rattaché à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) pour qu'il comporte non seulement des indications sur la nature économique et la démographie des entreprises, mais également sur ses pratiques salariales.
- En lieu et place d'une enquête tous les deux ans, le PL 12133 prévoit une récolte de données annuelle permettant une meilleure réactivité des instances de surveillance du marché du travail aux évolutions salariales ;
- Les données salariales recueillies par le REG ont directement pour but de permettre le travail des instances de surveillance du marché du travail (contrairement aux buts de l'ESS) et sont définies dans une loi cantonale (non soumise aux aléas de modifications de loi ou de nomenclature fédérales ou découlant d'accords internationaux). Par ailleurs, les données seront d'autant plus fiables qu'il ne s'agira plus d'échantillonnage (même élargi) mais de statistiques reposant sur l'ensemble des données salariales ;
- Les données salariales étant fournies au REG et non plus dans le cadre d'une enquête strictement statistiques elles pourront être directement exploitées afin d'effectuer des contrôles et demander des mises en conformité le cas échéant. Par ailleurs, le PL prévoit que l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) pourra exploiter les données du REG pour produire de son côté des statistiques utiles.

### 2) Mieux cibler les contrôles et traiter les cas de sous-enchère salariale

Le PL 12133 prévoit que les données salariales centralisées au niveau du REG soient directement accessibles aux différents acteurs étatiques (ou bénéficiant d'une délégation de compétence de l'Etat) de surveillance du marché du travail (OCIRT, IPE et commissions paritaires au bénéfice d'un contrat de prestation). Cette solution permet d'un côté la protection des données (en limitant l'accès aux données salariales à des personnes soumises au secret de fonction) tout en garantissant de l'autre côté une plus grande efficacité et proportionnalité dans les contrôles.



## Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

### De l'augmentation du nombre d'inspecteurs au ciblage des contrôles

Si ces dernières années le nombre d'inspecteurs du travail a sensiblement augmenté à Genève tant du côté des commissions paritaires que du côté de l'Etat (avec la modification de la LIRT du 1<sup>er</sup> mai 2016 créant l'IPE et instaurant un ratio d'inspecteurs de 1 inspecteur pour 10'000 salariés), cette augmentation ne permet pas de contrôler toutes les entreprises, loin s'en faut. Par ailleurs, en dehors des cas de dénonciation, qui ne sont pas majoritaires, les contrôles s'effectuent « à l'aveugle ». Cela présente le double désavantage d'une part d'effectuer des contrôles « inutilement » dans des entreprises en règle les obligeant à fournir des documents et se tenir disponibles lors des contrôles et d'autres part à passer à côté d'entreprises qui ne respecteraient pas les règles faute d'avoir une vue sur l'ensemble des entreprises.

Pour donner un exemple concret, l'IPE a accepté pour 2018 le mandat de l'OCIRT d'effectuer des contrôles salariaux dans les entreprises du commerce de détail. Cette branche a été définie comme une branche sous surveillance par le Seco et suppose qu'au moins 5% des entreprises soient contrôlées cette année. La Commission tripartite cantonale (CSME) a par ailleurs fait le constat d'une sous-enchère abusive et répétée dans cette branche qui est couverte par un Contrat type de travail de force obligatoire. L'IPE n'a pas les moyens vu ses autres campagnes de contrôler les 1500 entreprises du commerce de détail déclarant des salariés et a donc dû opérer une sélection d'entreprises essentiellement sur la base de leur nombre de salariés déclarés et activités spécifiques. Au final, 150 entreprises seront contrôlées en 2018. A n'en pas douter, sur les 1350 autres entreprises subsisteront des infractions aux salaires minimaux et sur les 150 entreprises contrôlées nombre d'entre elles seront dans les règles. Si l'IPE pouvait bénéficier d'un registre des salaires centralisé au niveau du REG, les contrôles gagneraient en efficacité à n'en pas douter et de nombreuses situations de sous-enchère salariale pourraient se régler.

### 3) Vers un Etat fouineur, un monstre bureaucratique ou, au contraire, corriger une incohérence de l'administration ?

Le PL 12133 n'est de loin pas un projet créant une usine à gaz bureaucratique ou encore un Etat fouineur. Les oppositions de cette nature au projet de loi relève au mieux du fantasme idéologique au pire d'une volonté de protéger les entreprises qui ne respectent pas les règles.

Les données que le PL 12133 souhaite voir centralisées au niveau du REG doivent déjà toutes être transmises à différents services de l'Etat, généralement dans des délais plus courts que ceux exigés pour le REG dans le projet de loi.

Pour rappel, à l'heure actuelle, les entreprises sont tenues entre autres aux règles d'annonces suivantes :

- Les licenciements d'ordre économique à la fin de chaque mois à l'OCE pour les entreprises de plus de 5 employés (art. 25 LSELS) ;
- La production d'une attestation de l'employeur à destination de l'assurance chômage avec indication notamment du salaire lorsqu'un employé quitte l'entreprise et s'inscrit au chômage (art. 88 LACI) ;



## Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

- Les données sur les activités et la démographie des entreprises et modifications dans le mois qui suit à l'OCIRT (art. 40 LIRT) ;
- Les données personnelles et salariales dans les 8 jours qui suivent le début des prestations de travail au Service de l'imposition à la source (art. 7C RISP) ;
- L'ensemble des données salariales chaque année pour chaque salarié via une attestation de salaire pour le travailleur afin qu'il puisse remplir sa déclaration fiscale (art. 127 LIFD).

S'il est légitime que l'Etat réclame ces données aux entreprises afin notamment de pouvoir exercer ces prérogatives vis-à-vis des salariés tant d'un point de vue fiscal qu'afin de calculer leur droit à l'assurance-chômage, il est aberrant que ces mêmes données ne puissent être utilisées par l'Etat dans un but de protection des travailleurs et de lutte contre la concurrence déloyale.

La proposition de la CGAS n'engendrera aucune surcharge pour les entreprises. L'obligation d'annonce des salaires via le REG permettra au contraire de cibler rapidement et efficacement les contrôles pour mieux agir sur les entreprises où il y a un problème de sous-enchère salariale, évitant du même coup des charges bureaucratiques pour d'autres entreprises où il n'y a pas de problème salarial.

Par ailleurs, la base du REG existant déjà, il ne s'agit pas de créer une nouvelle base de donnée mais de l'enrichir. Les techniques informatiques permettent aussi d'envisager un traitement automatisé des récoltes et analyses des données peu coûteux en termes de ressources.

Par ailleurs, la CGAS, sans prendre position ici sur le fond de ces initiatives, relève que plusieurs partis représentés dans cette commission ont lancé des initiatives visant à imposer aux entreprises de nouvelles contraintes en matière de politique d'embauche. Nous partons du principe donc que ces partis estiment qu'une certaine contrainte administrative supplémentaire sur les entreprises est nécessaire en raison de la situation particulière du marché du travail. La centralisation des données salariales au niveau du REG proposée dans le PL 12133 n'entraîne pas une charge administrative plus importante que ces initiatives ni pour les entreprises ni pour l'Etat tout en permettant une amélioration indiscutable du ciblage des contrôles effectués dans les entreprises.

Joël VARONE, UNIA Genève, invité au Bureau CGAS  
membre du Bureau de l'IPE

Manuela CATTANI, SIT, présidente CGAS



**PL 12133 modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (Pour un répertoire des entreprises du canton de Genève plus complet)**

**Audition du 9 avril 2018**

**devant la commission de l'économie du Grand Conseil**

---

Notre Union vous remercie de l'avoir associée à l'analyse de ce projet de loi.

La Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS) avait eu la courtoisie de présenter ce projet devant une commission officielle il y a quelques mois. La délégation patronale, que nous représentons ici, l'avait alors fraîchement reçu.

Devant cet accueil pour le moins réservé, la CGAS n'a pas pour autant baissé les bras et a transmis le projet à ses relais politiques, pour un dépôt devant le Grand Conseil. La paternité de la CGAS est d'ailleurs reconnue par l'exposé des motifs, qui indique, en fin de page 4, que «la proposition de la CGAS n'engendrera aucune surcharge pour les entreprises» (sic). Bel hommage ou malencontreux oubli dû à un copier-coller intempestif, peu importe: l'UAPG fait preuve d'une même constance dans son accueil, en rejetant fermement ce projet.

Que demande-t-il exactement? Sous couvert de relevés statistiques plus fiables et actuels et d'une lutte accrue contre la sous-enchère salariale, il est exigé des entreprises qu'elles annoncent:

- chaque année le **nombre d'employés**, leur **âge**, **sexe**, **nationalité** et **domicile**, la **fonction** et la **qualification** des employés, ainsi que leur **taux d'activité** et leur  **salaire**,
- dans les 30 jours **tout licenciement** en précisant les motifs du licenciement et le salaire de la personne,
- dans les 30 jours **tout nouvel engagement** en précisant le salaire de la personne.

Ces informations seraient à la disposition des membres du CSME, de l'OGMT, de l'IPE et des commissions paritaires ayant des délégations de compétences de tâches étatiques, dans le cadre de leurs fonctions.

Dans les faits, ce projet propose ni plus ni moins qu'un «flicage» des entreprises, qui sont perçues comme des fraudeuses en puissance, à qui il conviendrait de demander des comptes en tout temps.

Il n'est ici pas inutile de rappeler ici quelques faits.

Tout d'abord, le registre des entreprises du canton de Genève (REG) est, comme son nom l'indique très clairement, un registre des entreprises. Il est proposé ici d'en faire un registre des travailleurs, ce qui le détourne de sa vocation.

Ensuite, Genève offre un salaire médian particulièrement élevé, de 7'154 francs par mois, pour 40 heures de travail hebdomadaire. Soit de plus de 11% supérieur au salaire médian suisse, qui est de 6'427 francs, sans parler des pratiques salariales d'autres contrées, qui ne peuvent rivaliser avec les conditions offertes dans notre canton. Est-il réellement sérieux de laisser entendre que les entreprises genevoises seraient scélérates alors qu'elles offrent globalement des conditions de travail bien supérieures à celles que l'on peut trouver ailleurs?

Par ailleurs, si des cas d'abus existent à n'en pas douter (comme il en existe de la part d'employés), les outils dont disposent notre canton pour les débusquer sont nombreux, utilisés et efficaces. En sus du travail de l'OCIRT et des commissions paritaires, votre Grand Conseil a voté en novembre 2015 la création d'un nouvel outil de surveillance du marché du travail: la nouvelle Inspection paritaire des entreprises, instrument unique au monde. Avec ces différents outils, notre canton peut se targuer d'être à la pointe en matière de surveillance du marché du travail et de détection des dérives et abus.

Enfin, il convient de rappeler que l'économie n'est pas statique, qu'un secteur peut évoluer et que les exigences et conditions qui s'y appliquent changent également. Dans certains cas, l'adaptation des salaires à cette nouvelle réalité peut se faire à la baisse, sans que cela ne puisse être qualifié de dumping.

Ce projet de loi, outre le fait qu'il donne une image faussée de la réalité, pose différents problèmes.

Contrairement à ce qu'indique l'exposé des motifs, il entraîne une surcharge administrative conséquente pour les entreprises. Certes, celles-ci doivent déjà faire face à de nombreuses tâches administratives en matière de déclaration. Mais loin de simplifier ces déclarations (qui pour certaines ne sont pas automatiques mais conditionnées, comme dans le cadre de licenciement collectif ou de l'existence de certains types d'autorisation de travail), le projet ajoute une couche supplémentaire à une liste déjà longue.

La Constitution fédérale garantit par ailleurs certains droits fondamentaux, telles la liberté personnelle (ainsi que le droit à la sphère privée) (art. 13 Cst.) et la liberté

économique (art. 27 et 94 Cst.), qui peuvent certes être restreintes moyennant une base légale, pour autant qu'un intérêt public existe et que la proportionnalité soit respectée. Cela suppose notamment que les moyens choisis soient aptes et nécessaires à atteindre le but visé.

En l'occurrence, il est clair que ce projet est disproportionné. L'âge par exemple ne serait nécessaire que pour les mesures de protection des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) prévues par la loi fédérale sur le travail (LTr); la mention du sexe n'est pas nécessaire (ce qui serait pertinent pour la bonne application de la LTr serait plutôt la maternité); le domicile n'a aucun rapport avec la LIRT, etc. En outre, l'annonce de tout licenciement contrevient à la force dérogatoire du droit fédéral (art. 49 Cst.), le droit de la protection des travailleurs étant réglé uniquement par celui-ci (cf. art. 110 Cst) et cette compétence étant épuisée (les cantons n'ont pas le droit de régler le droit du licenciement, en dehors de ce que le droit fédéral leur délègue s'agissant des licenciements collectifs).

La question qui doit être posée est: à quoi sert réellement ce projet de loi? Et surtout que peuvent faire les différents organes des informations auxquelles ils auraient accès, organes dont les membres sont liés par le secret de fonction? Si des questions d'inégalité salariale, de sous-enchère salariale ou encore de licenciement abusif se posent, il existe déjà des lieux dédiés pour résoudre ces questions. Si le problème relève de relevés statistiques insatisfaisants, c'est à l'office cantonal de la statistique d'y remédier, en collaboration avec l'office fédéral de la statistique. Ce n'est pas à la LIRT de remédier à cette question.

En tous les cas, notre Union vous recommande de rejeter ce projet de loi.

En vous remerciant de votre attention

Nicolas Rufener

Secrétaire général FMB

Nathalie Bloch

Secrétaire patronale FER Genève