

Projet présenté par les députés :

M^{mes} et MM. Jocelyne Haller, Claire Martenot, Salika Wenger, Maria Pérez, Christian Zaugg, Olivier Baud, Pierre Vanek, Jean Batou, Delphine Klopfenstein Broggini, Frédérique Perler, Yves de Matteis, Esther Hartmann, François Lefort, Mathias Buschbeck, Guillaume Käser, Caroline Marti

Date de dépôt : 12 mars 2018

Projet de loi

modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF) (D 1 11) (Pour des aides publiques conditionnées au respect de l'égalité !)

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

Art. 1 Modifications

La loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, est modifiée comme suit :

Art. 5, al. 2 (nouvelle teneur)

² L'octroi des indemnités et des aides financières doit répondre aux principes de la légalité, de l'opportunité, de la subsidiarité et de l'égalité.

Art. 8A Egalité (nouveau)

¹ Au travers des indemnités et aides financières qu'il octroie, le canton promeut l'égalité et lutte contre les discriminations, telles qu'entendues à l'article 15, alinéa 2, de la constitution cantonale.

² Les indemnités et les aides financières sont octroyées aux entités respectant le principe de l'égalité entre femmes et hommes.

³ L'interdiction de discrimination entre femmes et hommes s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des

conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Art. 12, al. 3, lettre d (nouvelle, la lettre d ancienne devenant la lettre e)

³ Le requérant, au moment du dépôt de la demande, puis, pour chaque exercice annuel écoulé, doit présenter ou tenir à disposition, notamment :

- d) des documents justifiant le respect de l'égalité de traitement entre femmes et hommes;

Art. 12A Conditions d'octroi en matière d'égalité (nouveau)

¹ L'octroi d'indemnités et d'aides financières est conditionné à la signature par l'entité d'un engagement à respecter le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

² L'octroi d'indemnités et d'aides financières est conditionné à la signature par l'entité d'une charte l'engageant à respecter et promouvoir auprès de ses employés et de ses membres l'égalité de toutes les personnes ainsi qu'à lutter contre le harcèlement sexuel et contre les discriminations, telles qu'entendues à l'article 15, alinéa 2, de la constitution cantonale.

³ Les conditions d'octroi en matière d'égalité sont réputées non respectées en particulier lorsque l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail n'est pas respectée, notamment suite à une discrimination à raison du sexe.

⁴ Le fait de ne pas fournir les renseignements ou les documents nécessaires au contrôle est assimilable au non-respect des conditions d'octroi.

Art. 21, lettre d (nouvelle, les lettres d et e ancienne devenant les lettres e et f)

Outre les mentions prévues par la présente loi, l'autorité compétente indique notamment, dans le contrat de droit public ou la décision :

- d) l'engagement des entités à respecter le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes;

Art. 23, al. 3 (nouveau, l'al. 3 ancien devenant l'al. 4)

³ En cas de non-respect des conditions d'octroi en matière d'égalité, telles qu'entendues aux articles 8A et 12A de la présente loi, l'autorité compétente fixe au bénéficiaire concerné un délai pour corriger la situation. Si la situation n'est pas corrigée dans le délai imparti, l'autorité compétente révoque la décision d'octroi, résilie le contrat de droit public, réduit le

montant de l'indemnité ou de l'aide financière octroyée et en exige la restitution totale ou partielle.

Art. 2 **Entrée en vigueur**

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Depuis 1981, la Constitution fédérale consacre l'égalité entre femmes et hommes comme un droit fondamental, y compris au niveau salarial (art. 8, al. 3). La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) de 1995 a développé ce principe. Pourtant, à Genève et en Suisse, des écarts importants existent encore. En 2012, date du dernier rapport du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de la prévention des violences domestiques (BPEV), l'écart salarial en équivalent plein temps était de 7,9%, soit 717 F de moins pour les femmes. Pour l'ensemble de l'économie privée, l'écart était même de 9,7% et grimpait jusqu'à 23,6% dans le domaine des services financiers et d'assurance. Ces écarts n'ont pas tendance à se combler « naturellement » puisqu'ils n'ont diminué, à Genève, que de 0,3% entre 2000 et 2012 et ont même augmenté de 1,8% entre 2010 et 2012. Depuis 2012, les statistiques cantonales indiquent des écarts salariaux plus faibles, mais cette différence est due à un changement des méthodes de calcul et non à une diminution des inégalités.

Une partie de ces écarts peut être expliquée par des facteurs objectifs tels que le degré de formation, la position professionnelle, le niveau d'exigence du poste occupé ou encore l'expérience professionnelle. Cependant, la part inexplicée reste conséquente, puisqu'elle représente environ 40% des écarts salariaux. Un pourcentage qui reste stable au fil des ans.

Plus de 20 ans après la promulgation de la LEg, force est de constater que ses résultats sont décevants. Il apparaît nécessaire de mettre en place des outils permettant de promouvoir efficacement l'égalité salariale, conformément aux exigences de la Constitution fédérale. Les mesures mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment l'amélioration de la formation et des conditions-cadres, ont certes porté certains fruits. Mais le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Il ne suffit pas de déclarer l'égalité pour qu'elle se matérialise, il faut se donner les moyens de réaliser les ambitions inscrites dans la loi.

La tournure des débats au sujet de l'actuel projet de révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) aux Conseils des Etats est très inquiétante. Durant la dernière session parlementaire fédérale, les élu-e-s

fédéraux ne sont pas parvenus à s'entendre au sujet de demi-mesures contenues dans cette révision, qui se limite à instaurer une analyse partielle de l'égalité des salaires sans prévoir de contrôles ni prévoir de sanctions. Bien que cette timide révision n'aurait apporté aucune amélioration tangible aux discriminations salariales que subissent les femmes, elle a été jugée excessive par la majorité conservatrice du Conseil des Etats qui a voté son renvoi en commission le 28 février dernier.

Face à l'entêtement des politicien-ne-s qui désirent poursuivre sur la voie de l'autocontrôle des entreprises en matière d'égalité salariale – voie qui a largement fait la preuve de son inefficacité durant les deux dernières décennies –, les Chambres fédérales doivent absolument se ressaisir et prendre leurs responsabilités en mettant un terme à ces injustices criantes... et illégales. La perspective de voir la législation fédérale être prochainement modifiée est toutefois bien maigre.

Au vu du fait que la législation fédérale empêche les cantons de prendre des mesures afin de lutter efficacement contre ces inégalités sur l'ensemble de leur marché du travail, des mesures ciblées doivent être prises afin de combattre les inégalités salariales au niveau cantonal, partout où cela est possible. C'est déjà le cas en ce qui concerne les marchés publics. En effet, l'article 11, lettre f, de l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), du 25 novembre 1994, précise que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe devant être respecté lors de la passation des marchés. Les cantons de Vaud et du Jura, notamment, vont plus loin. Ils ont d'ores et déjà pris des mesures afin d'imposer à toutes les entités subventionnées le respect de l'égalité salariale. A Genève aussi, une application stricte de l'égalité salariale devrait être imposée dans les services publics et le secteur subventionné. Le canton de Genève, qui a su jouer un rôle historique de pionnier suisse dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, ne peut pas se contenter de rester à la traîne et d'attendre que d'improbables changements législatifs surviennent au niveau fédéral.

Les signataires du présent projet de loi modifiant la LIAF proposent donc de conditionner l'octroi d'indemnités et d'aides financières au respect du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes. Afin que la volonté d'imposer l'égalité salariale à toutes les entités subventionnées par l'Etat ne reste pas un vœu pieux, la modification proposée prévoit que des sanctions puissent être prises à l'encontre des entités ne respectant pas le principe de l'égalité de traitement ou refusant d'en apporter la preuve. Avant une éventuelle sanction, les entités jouiraient toutefois d'un délai fixé par l'Etat afin de leur donner le temps de se conformer au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes. De plus, le présent projet de loi prévoit

également la signature d'une charte par les entités bénéficiaires, afin que ces dernières s'engagent à promouvoir l'égalité et combattre les discriminations dont les femmes, mais aussi les personnes lgbti+ et d'autres minorités, sont victimes.

D'autres objets parlementaires ont par ailleurs été déposés parallèlement à celui-ci. L'un d'eux, une résolution adressée aux Chambres fédérales, réclame une modification de la législation fédérale afin de donner la possibilité aux cantons de contrôler et sanctionner les employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale. Un autre projet, une motion, exige du canton de Genève qu'il vérifie systématiquement le respect par les entreprises privées du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, à l'occasion de contrôles effectués par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail notamment. Ces contrôles pourraient déboucher sur des recommandations adressées par ces organes aux employeurs ainsi que sur des procédures judiciaires à l'initiative des syndicats. Enfin, une motion réclamant des rapports réguliers du Conseil d'Etat en matière d'égalité salariale dans le petit et le grand Etat, ainsi qu'une augmentation des moyens financiers dont dispose le bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques, a également été déposée.

Au vu des éléments exposés ci-dessus, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les député-e-s, de réserver un bon accueil à ce projet de loi.