

Date de dépôt : 18 avril 2018

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de Mme Jocelyne Haller : **Quels contrôles de l'égalité salariale dans les entreprises ayant décroché des marchés publics ?**

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 23 mars 2018, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

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. Afin de contraindre les entreprises à respecter ce principe, une déclaration de respect de l'égalité, élaborée sous la forme d'une annexe, dite P6, au Guide romand pour les marchés publics, doit être jointe au dossier de candidature par les entreprises désirant décrocher un marché public. En signant ce document, les candidat-e-s ou les soumissionnaires confirment sur l'honneur respecter les dispositions légales concernant l'égalité entre hommes et femmes, et plus particulièrement l'égalité salariale. Par leur signature, les candidat-e-s ou soumissionnaires s'engagent également à vérifier que leurs sous-traitant-e-s les respectent aussi.

Dès lors, je remercie le Conseil d'Etat de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

- ***Outre l'engagement sur l'honneur, existe-t-il à Genève des contrôles visant à vérifier le respect par les entreprises ayant décroché un marché public du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'égalité salariale ?***

- *Si oui, combien de contrôles ont été menés ces dix dernières années dans le canton ? (merci de détailler les chiffres année par année, le nombre d'entreprises concernées et le nombre d'employé-e-s concernés)*
- *De quelle nature étaient ces contrôles ? Comment le respect du principe d'égalité salariale a-t-il été vérifié ?*
- *Avec quelle récurrence ces contrôles ont-ils eu lieu ?*
- *Dans combien de cas ces contrôles ont-ils débouché sur le constat d'un non-respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes ? (merci de détailler les chiffres année par année, l'ampleur de la discrimination salariale observée, ainsi que le nombre d'employé-e-s concernés par entreprise)*
- *Dans combien de cas ces contrôles ont-ils débouché sur des sanctions ? (merci de détailler les chiffres année par année, l'ampleur de la discrimination salariale observée, ainsi que le nombre d'employé-e-s concernés par entreprise)*
- *De quelles natures étaient les sanctions ?*
- *Des contrôles ultérieurs ont-ils eu lieu dans les entreprises où des irrégularités avaient été observées ? Si oui, quelles observations ont été faites lors de ces nouveaux contrôles ?*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat est très attentif au respect de l'égalité salariale; c'est pourquoi un dispositif spécifique régleme les marchés publics. Ce dispositif contraint les soumissionnaires et les entreprises participant à l'exécution des marchés publics à respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs, aux conditions de travail et à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Dans ce cadre, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) établit les documents qui reflètent les conditions de travail et les prestations sociales en usage à Genève (usages), dont la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) fait partie. Ainsi, toute entreprise soumise au respect des usages, en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, doit en principe signer auprès de l'office un engagement à respecter les usages. L'OCIRT délivre à l'entreprise l'attestation correspondante, d'une durée limitée. Il peut exonérer certaines entreprises de l'obligation de signer un engagement à respecter les usages, notamment lorsque, à la connaissance de l'OCIRT, elles sont liées par une convention collective de travail en vigueur à Genève et en respectent les conditions.

Les contrôles de ces entreprises incombent à l'OCIRT, à l'inspection paritaire des entreprises et aux commissions paritaires chargées du contrôle par délégation.

Un projet pilote a débuté en 2014 avec le soutien financier du bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) mené par l'OCIRT et le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV), qui a permis de former et accompagner un groupe d'inspecteurs et d'inspectrices du travail de l'OCIRT par des experts externes.

Ce projet pilote visait tout d'abord le contrôle des entreprises genevoises signataires d'un engagement à respecter les usages auprès de l'OCIRT (dites « entreprises signataires ») de plus de 50 employés, dont au moins 10% de femmes, au moyen du logiciel public développé par le BFEG, le Logib. Le critère lié au nombre minimal d'employés et à la présence d'au moins 10% de femmes découle des impératifs techniques de cette application et limite bien sûr le nombre d'entreprises contrôlables.

Le calcul s'effectue au moyen d'une analyse de régression. La méthode repose sur celle qui est appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Sont pris en compte des facteurs objectifs permettant de prédire le salaire, parmi

lesquels des caractéristiques individuelles dites de capital humain (formation, expérience professionnelle potentielle, années de service) et d'autres facteurs liés au poste de travail (niveau de compétences au sein de l'entreprise, position professionnelle). Le sexe est inclus dans la fonction de régression comme une variable indépendante supplémentaire. En l'absence d'inégalité salariale entre femmes et hommes, cette variable n'a pas d'incidence significative sur le salaire.

11 contrôles ont été réalisés à ce jour par l'OCIRT et 5 sont en cours (cf. tableau ci-dessous), avec l'outil Logib, concernant les entreprises de plus de 50 employés.

Pour les plus petites entreprises, PME, de moins de 50 travailleurs et travailleuses, qui sont majoritaires au sein des entreprises genevoises signataires d'un engagement à respecter les usages, aucun logiciel public n'existe pour le moment. Un outil est en cours de développement par le BFEG, que l'OCIRT a pu utiliser dans le cadre du projet pilote, depuis 2016. Cet outil se base sur l'évaluation analytique du travail et contient aussi des critères de nombre de travailleurs et travailleuses et de part des femmes pour que l'analyse soit fiable. Depuis 2016, 11 entreprises genevoises de cette catégorie ont été contrôlées au moyen de l'outil du BFEG et 5 contrôles sont en cours (cf. tableau ci-dessous).

Tableau : nombres de contrôles réalisés de 2015 à 2018 (N=32) par l'inspection du travail, par année et catégorie de taille (nombre de travailleurs et travailleuses indiqués au répertoire des entreprises genevoises (REG)).

Nouv. contrôles 2015	Nbre tra-vail-leurs	Nouv. contrôles 2016	Nbre tra-vail-leurs	Nouv. contrôles 2017	Nbre tra-vail-leurs	Nouv. contrôles 2018 en cours	Nbr tra-vail-leurs
3	200-499	2	20-49	1	200-499	1	200-499
3	100-199	2	10-19	3	100-199	2	100-199
				1	50-99	2	50-99
				5	20-49	5	20-49
				2	10-19		
6		4		12		10	

Les 32 contrôles au total ont été menés sur des entreprises différentes. Il n'y a pas de récurrence prévue pour ces contrôles dans le cadre du projet pilote. Il peut être précisé que les entreprises peuvent librement, en tous cas celles de plus de 50 employés, utiliser le logiciel Logib à des fins d'auto-contrôle. Dans le but de sensibiliser les entreprises à l'intérêt de mener une telle démarche, l'OCIRT organise chaque année depuis 2015, une formation gratuite spécifique sur l'égalité salariale.

Les contrôles menés par l'OCIRT dans le cadre du projet pilote décidé par le Conseil d'Etat n'ont pas encore fait l'objet d'un bilan global, essentiellement en raison du fait que l'outil destiné aux PME n'est pas encore finalisé, ni disponible dans le domaine public.

Cela étant, il peut être rappelé que les outils à disposition de l'inspection du travail ne sont pas adaptés à des analyses individuelles et ce, en raison de la nature des méthodologies scientifiques utilisées. Ainsi, ces contrôles permettent uniquement de vérifier que la politique salariale de l'entreprise ne contient pas de discrimination globale entre femmes et hommes. L'outil Logib prévoit en outre un seuil de tolérance de 5%. Cela signifie que l'outil peut mettre en évidence une présomption valable de discrimination salariale systématique dans une entreprise seulement lorsque la part de l'inégalité salariale liée au sexe dépasse significativement ce seuil de 5%.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
François LONGCHAMP