

Date de dépôt : 12 avril 2021

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Youniss Mussa, Caroline Marti, Léna Strasser, Grégoire Carasso, Jocelyne Haller, Salika Wenger, Diego Esteban, Marion Sobanek, Nicole Valiquer Grecuccio, Thomas Wenger, Salima Moyard : Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité

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

Rapport de minorité de M. Thomas Wenger (page 23)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a consacré 5 séances (séances du 12 décembre 2020, des 11 et 18 janvier 2021 et des 1^{er} et 8 février 2021) à traiter de cette proposition de motion sous la présidence de M. Thierry Cerutti.

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

Présentation par M. Youniss Mussa, auteur

M. Mussa rappelle avoir déposé **la motion en mai 2019 suite aux évènements gravitant autour de la Grève des femmes**. Sa motion part du

constat que les différences salariales entre les hommes et les femmes s'accroissent. Il relève qu'il y a un rapport cantonal à ce sujet. Il ajoute que les femmes sont trop souvent celles qui doivent faire des tâches annexes et subissent des discriminations directes ou indirectes. La motion veut demander au CE de développer un label pour les entreprises qui prennent des mesures en faveur de l'égalité salariale et de l'atmosphère de l'entreprise (aménagement du temps de travail, solution de garde, etc.). Il concède que le label *Equal-Salary* existe. Il déplore que ce label ne comprenne que la question de l'égalité salariale en tant que telle. Il affirme qu'il est temps d'avoir des mesures qui incitent les entreprises à mettre en œuvre cette égalité salariale.

Un commissaire PDC remarque le chiffre de 5% d'inégalité salariale de la motion. Or, M^{me} Bocquet (M 2569) évoque des différences beaucoup plus conséquentes. Il demande d'où sont tirés les différents chiffres. Pour les trois auditionnés, pour chacune des motions, il demande quel est le problème pour les entreprises qui ne peuvent pas respecter cela parce qu'elles n'emploient que des femmes ou que des hommes. Il se demande s'il n'y a pas un risque de discrimination. Il se demande qui va gérer l'attribution de ces labels, les critères d'attribution, quel sera le financement et quelle sera la publicité à faire et à quel coût. Il relève que chaque motion dessine une entreprise idéale. Il se demande si la mesure permet une telle entreprise.

M. Mussa, sur les chiffres, indique que les statistiques ne sont pas les mêmes, car dans la motion 2566 il parle du salaire mensuel brut médian, chiffre de l'office cantonal de la statistique, alors que la M 2577 parle de l'écart salarial moyen. Sur les entreprises qui seraient constituées uniquement de femmes ou d'hommes, il concède qu'il y a un souci car aucune comparaison n'est possible dans ces entreprises. Il relève que la motion 2566 prend en compte la sous-représentation d'un genre dans certains secteurs et le fait que le label doit en tenir compte.

M. Mussa indique que la M 2566 a été déposée en invitant le CE, ensuite M^{me} Bocquet et M. de Matteis ont déposé les leurs. Ils ont ensuite travaillé ensemble.

Le commissaire PDC demande qui va payer ce fonctionnement et quelle sera la publicité donnée aux entreprises du label.

M. Mussa indique que l'inégalité salariale a un coût. Il imagine que les entreprises certifiées apportent une contribution annuelle pour participer au financement de ce label et se voir certifiées. Il pense que les cotisations peuvent dépendre de la taille de l'entreprise. Il relève certaines pistes

possibles. Il réaffirme que l'inégalité salariale coûte déjà énormément d'argent.

Une commissaire EAG relève que la loi sur l'égalité des salaires existe au niveau fédéral. Elle relève les différences salariales énoncées dont 40% ne sont pas justifiées selon la motion. Elle demande des explications.

M. Mussa préfère le terme « expliquées », 40% des différences salariales ne sont pas expliquées (différence de formation, ancienneté, etc.).

La commissaire EAG relève qu'il parle de lieu de garde d'enfants sur le lieu de travail. Elle sait que les mères ne veulent pas le même lieu de garde et de travail. Elle relève que si la personne, femme ou homme, perd son emploi, elle perd le lieu de garde également.

M. Mussa confirme que l'idée est de prévoir le lieu de garde sur le lieu de travail d'un des deux parents. Il concède que la problématique de la perte de travail est quelque chose à réfléchir.

Un commissaire S, sur l'octroi de ces labels, demande davantage d'informations (est-ce que c'est à l'entreprise de faire la demande de label ? est-ce que c'est un service étatique ? etc.). Il revient sur le label *Equal-Salary*, demande comment cela fonctionne à Genève et si beaucoup d'entreprises ont ce label.

M. Mussa concède que la motion 2566 n'aborde pas les points techniques. Il voulait commencer une réflexion autour du principe du label. Il concède que les deux autres motions abordent plus les questions techniques. Sur le label nommé, il relève que le problème est qu'il ne prend en compte que la question de l'égalité salariale. Il souligne qu'il y a d'autres critères qui sont importants. Il a regardé la liste des entreprises certifiées par ce label (Loterie romande, Ferrari, Migros VD, UBS, etc.). Ce ne sont donc pas les entreprises de taille moyenne qui sont visées. Il veut prendre les problématiques plus largement en compte.

Un commissaire PLR n'a pas bien saisi quelles entités contrôlera le label. Il relève qu'un label n'a des vertus que s'il est fiable et contrôlé. Il ajoute que trop de label tue le label. Il relève la problématique de la représentativité équitable. Dans son milieu (la construction), malgré les efforts fournis, il y a un déficit majeur. Il affirme que la représentativité est complètement disproportionnée. Il informe que lorsqu'il y a des marchés publics, en tout cas dans le secteur de la construction, il y a l'annexe P 6 qui est contraignante et qui demande une égalité salariale entre les hommes et les femmes. A son sens, pour les marchés étatiques, cette annexe suffit. Il y a d'ailleurs des contrôles sur cet aspect. Il insiste sur l'effet contraignant de cette annexe. Il se demande finalement à qui s'adresse cette motion, qui sera touché. Sur les

solutions de garde sur le lieu de travail, il relève que dans son secteur c'est dangereux et même déconseillé.

Un commissaire Ve demande si le dispositif s'appliquerait aux sociétés situées à Genève (siège) ou à celle qui sont actives sur Genève. Il propose de regarder un concept plus global. Il demande également comment sont considérés les trois textes, complémentaires ou l'un inclus dans l'autre, ou si la commission doit faire une motion de commission globale.

M. Mussa, sur le dispositif genevois, imaginait que le label serait accessible à toutes les entreprises actives sur le canton. Pour la coordination des motions, il pense qu'elles sont complémentaires car elles abordent des problématiques différentes.

Une commissaire EAG demande ce qu'il entend par label. Elle trouve le mot choquant.

M. Mussa propose de parler de certification. Il relève que les consommateurs se retrouveront face à une entreprise certifiée respectant un certain nombre de critères. C'est une certification pour les entreprises qui prennent des mesures sur l'égalité entre les hommes et les femmes et mettent en place une certaine atmosphère.

La commissaire EAG demande comment ce label sera rendu visible.

M. Mussa propose de passer par une certification avec une publicité faite sur ce label. Les entreprises seraient certifiées comme respectant les conditions qui seront listées (égalité salariale, places en crèche prévues, formations vis-à-vis des employés sur les questions de harcèlement, par exemple). Ces entreprises pourront mettre en avant ce label vis-à-vis des consommateurs. M. Mussa souhaite que ce soit incitatif et pousse les entreprises à aller un peu plus loin (mise en place de formations, réflexion sur des solutions de garde, incitation à des temps partiels pour les pères, etc.).

La commissaire EAG comprend que cela serait de la responsabilité de l'entreprise.

M. Mussa confirme.

Un commissaire PLR revient sur son intervention et demande une réponse à ses questions. Il demande également à quoi servirait le label.

M. Mussa, sur la certification, indique que la motion 2577 avance une idée d'association, de fondation qui certifie. Il en a discuté avec M. de Matteis. Ils ont demandé des financements auprès des communes et ont réfléchi à l'organisation de cette fondation. Sur la multiplication des labels, il relève que la M 2569 ajoute des critères (âge, handicap, orientation sexuelle et identité de genre, racisme et antisémitisme, etc.). Cette motion est donc

plus large que la M 2566. Sur la question des secteurs sous-représentés par un genre, il confirme qu'il faudra les prendre en compte. Concernant l'annexe P 6, il ne la connaissait pas.

Un commissaire UDC relève les problèmes avec les labels (Minergie). Il remarque que ce sont des données privées. Finalement le même label a chaque année des critères différents. Il voit aussi des problèmes sur le label proposé, notamment le fait que ce soit régional et avec des critères différents selon les secteurs. Il aimerait l'avis de M. Mussa sur le nombre de labels qui sont noyés dans la masse, notamment sur ceux qui sont fondés sur de bonnes intentions.

M. Mussa, par rapport au label, indique qu'il ne pense pas que son label réglerait tous les problèmes. Il veut un label réfléchi et bien fait. Il rappelle que la M 2566 ne règle pas le détail mais pousse à la discussion. Il relève que la M 2577 énumère déjà des critères (nombre d'employés, par exemple). Il affirme qu'il faut réfléchir à ces pistes pour que le label soit le plus à même de répondre aux problématiques de discrimination et permette aux consommateurs de voir si les critères sont remplis. Sur la multiplication des labels, il relève que ces derniers peuvent être comparés. Il veut que le label soit bien pensé et permette de répondre au rôle défini.

Le commissaire UDC, sur les coûts et la tâche administrative, relève que ce sont des notions importantes qui submergent déjà les entrepreneurs. Il aimerait que, pour une petite société, il donne son avis sur les coûts que la société aurait pour une telle proposition et quel serait le volume de tâches administratives à fournir (en heures de travail).

M. Mussa répète que la M 2566 ne comprend pas les éléments techniques. Il rappelle avoir pensé à une cotisation annuelle qui diffère selon la taille de l'entreprise. Il remarque que certaines entreprises ne souhaiteraient peut-être pas avoir ce label. Il ne peut pas donner un chiffre sur le coût.

M. Mussa remercie les députés de leurs questions. Il rappelle que sa motion voulait lancer la discussion, mais qu'il faut continuer de travailler pour proposer quelque chose d'efficace qui certifie réellement. Sa motion est une proposition, elle ne vise pas à régler les questions de détail.

Discussion de la commission sur les propositions de motions 2566, 2577 et 2569

M 2566 : Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité

M 2569 pour l'instauration d'un label cantonal « Egalité salariale »

M 2577 pour la création d'un dispositif (par exemple un label) permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations

Une commissaire MCG relève que l'accent est mis sur des problèmes mais que le label n'améliorera pas la situation. Elle ne voit pas la plus-value apportée par ce label. Pour sa part, elle ne votera pas ce genre de motion.

Un commissaire Ve pense que c'est une problématique importante. Il a entendu les différentes initiatives. Il est sensible aux arguments sur le timing mais relève que le temps de traitement des objets fait que les impacts COVID se seront estompés. Il propose de prendre les motions en considération et d'auditionner des instances, notamment l'UAPG, la CGAS et des entités actives dans les domaines mentionnés comme le BPEV.

Un commissaire Ve souhaite écouter les partenaires de la problématique et en particulier le DDE en plus des partenaires patronaux et syndicaux.

Une commissaire MCG rappelle qu'il y a un groupe de travail créé par M^{me} Fontanet sur l'égalité entre hommes et femmes (un représentant par parti, le BPEV, un représentant du patronat). Elle pense qu'il faut laisser le DDE aller au bout de cette idée avant de traiter ces objets.

Un commissaire UDC n'est pas favorable à ces propositions de motions. Il trouve que démultiplier les labels avec des critères difficilement contrôlables crée plus de charges que de bénéfices. Il relève que certaines invites sont difficilement réalisables (donner une part prépondérante pour cette problématique sur les marchés publics). Il rappelle les démarches fédérales en cours. Il trouve que le label ne permettra pas une grande plus-value.

Un commissaire PLR constate que ce ne sont pas des demandes émanant des entreprises. Il souligne les mesures mises en place pour les relations entre les cadres et les employés (médiateurs). Il relève également l'écoute au sein des entreprises. Il est contre ce label, car il y a trop de labels selon lui. Il rappelle le cadre législatif que les entreprises doivent respecter. Il trouve que c'est du travail administratif supplémentaire uniquement. Il est fondamentalement contre ces labels. Il pense que c'est aussi un souci de crédibilité des entreprises. Il revient sur l'annexe P 6 qui est une bonne

solution. Les patrons doivent s'engager. C'est contraignant et donc plus fort qu'un label. Il n'est pas contre une audition de l'UAPG ou de la CGAS, mais il estime que ce n'est pas nécessaire.

Un commissaire Ve avait oublié le groupe de travail. Il souhaite donc entendre le département. Il reste très sensible à ce qu'a dit M^{me} Bocquet. Il veut soit que la loi soit appliquée soit que les labels soient utilisés. Il a tout de même une préférence pour la loi. Il veut que l'égalité salariale soit réglée de manière plus impérative. Il demande à entendre M^{me} Fontanet pour savoir si cet aspect est intégrable à son PL.

Un commissaire PDC relève qu'il y a des problèmes mais il n'est pas persuadé que les labels soient la solution. Il pense qu'il faut entendre un état des lieux avant de prendre une décision.

Un commissaire S indique que les socialistes voteront ces trois propositions de motions dans l'idée d'avoir un label. Il entend les propos sur la valeur non contraignante du label. Il voit ces labels comme une récompense aux entreprises exemplaires. Il trouve étonnant qu'une partie de la droite, le PLR notamment, ne veuille pas de réglementation contraignante, mais quand quelque chose de non contraignant est proposé, elle n'en veut pas non plus. Il pense qu'il faut se positionner. Il se demande si le PLR a d'autres propositions à faire. Il indique que les auditions sont une bonne idée. Il a un doute sur le groupe de travail. Il rappelle la commission de l'égalité entre femmes et hommes prévue dans la loi et dans laquelle sont représentés différents milieux. Il ne pense pas que ces entités remplacent l'audition des partenaires sociaux, mais propose d'entendre aussi ces groupes.

Le président comprend que la commission va commencer par entendre M^{me} Fontanet avant de voter l'entrée en matière de ces objets.

Un commissaire PLR indique que si les motions sont votées, il demande formellement l'audition de la fondation *Equal-Salary*. Il ne veut pas réécrire la partition.

Un commissaire S ne veut pas contourner les règles. Il relève qu'un vote d'entrée en matière n'est pas possible pour des propositions de motions.

Un commissaire PLR propose de faire les auditions UAPG, CGAS et CE avant de voter.

Il n'y a pas d'opposition à ces auditions.

Audition de M^{me} Nathalie Fontanet, CE DF/DDE

M^{me} Fontanet aborde premièrement la motion M 2566. Elle rappelle tout d'abord que **différents labels payants existent, tels que *Equal-Salary*,**

Label Beruf und Familie par exemple. Elle souligne que si l'Etat devait créer un label public, il devrait se substituer, en proposant des prestations, à ce qui existe déjà et à ce qui est fait par les organismes privés et associatifs, qui vivent de cela. Elle ajoute que ça impliquerait également que l'Etat soit totalement irréprochable en la matière. Le Conseil d'Etat estime que le développement d'un outil homologué, qui soit pertinent, aussi bien pour les PME que pour les grandes entreprises, demeure extrêmement complexe. De plus, cela pose la question des ressources et des compétences. Elle relève **qu'un outil de diagnostic en matière d'égalité salariale pour les PME est en cours de réalisation au sein de la Confédération**, cependant, il n'a toujours pas été finalisé et validé, après plus de cinq ans de travaux. Le Conseil d'Etat n'est donc pas certain que ce soit au canton de proposer ce type d'outil. En ce qui concerne les moyens et les ressources, les ressources pour élaborer et assurer le processus de promotion et de labélisation des entreprises, ainsi que la mise en œuvre et la mise à jour d'un tel outil, doivent être considérées. Le canton de Genève n'est pas persuadé que ce soit actuellement une priorité, dès lors que **ces outils existent déjà et sont proposés par des associations ou organismes privés**. Elle aborde ensuite la frontière entre les bonnes pratiques et les obligations légales. Le Conseil d'Etat estime que les entreprises respectant leurs obligations **ne doivent pas être félicitées, étant donné qu'elles se doivent de le faire**. Elle ajoute que des critiques de type « *Equality washing* » pourraient également avoir lieu, dans le cas où le suivi du processus de labélisation ne serait pas optimal. Le Conseil d'Etat et le BPEB sont favorables à des mesures de promotion de l'égalité et d'encouragement des entreprises à se saisir de ces questions. Elle explique que **l'expérience a montré que les mesures volontaires sont les plus efficaces pour amener à un changement réel et optimal au sein des entreprises**. Elle rappelle que des lois existent à ce sujet et ne les remet pas en cause. Cependant, **elle remet en question l'idée que ce serait à l'Etat de proposer un tel label**.

M^{me} Fontanet relève que le Conseil d'Etat est **favorable à ces labels, cependant, ils ne devraient pas être portés ou développés par celui-ci, mais par des organismes et associations**. Ce dernier devrait tenir compte de la diversité et de la réalité des entreprises, afin de ne pas péjorer les petites entreprises, qui ont moins de moyens pour entreprendre de telles démarches. Il faut également faire attention aux bonnes pratiques promotionnelles, ainsi qu'aux obligations légales, sur lesquelles il n'y a pas de tolérance. Elle relève ensuite que le Conseil d'Etat vient d'adopter le projet de loi LELVDG, afin d'encourager les mesures incitatives, dont les labels. Cependant, ce n'est pas au canton, à l'Etat, de prévoir ces labels.

Un commissaire Ve relève qu'il n'est pas demandé que l'Etat organise ou réalise quoi que ce soit. Il explique que ce qui est demandé, c'est de soutenir le principe. Il n'est donc pas inscrit dans les motions que l'Etat doive intervenir.

M^{me} Fontanet répond que c'est incorrect, il est écrit noir sur blanc : « invite le Conseil d'Etat à développer un label qui puisse être délivré aux entreprises, ayant pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans la sphère professionnelle [...] ». Il est donc bien demandé au Conseil d'Etat de développer un tel label, d'où les réponses qu'elle a apportées.

Le commissaire Ve aimerait pouvoir lire le projet de loi, avant de pouvoir se prononcer au sujet des différentes motions.

M^{me} Fontanet répond qu'il est à l'ordre du jour du Grand Conseil, dans les objets nouveaux.

Un commissaire UDC a une question d'ordre général, au sujet de l'exemplarité de l'Etat dans ce domaine. Il relève qu'il y a quelques mois, la commission législative a réalisé une audition des responsables du personnel de l'Etat de Genève. Ces derniers ont fait part de la situation entre les hommes et les femmes, par catégorie. Il s'avère qu'à l'exception des cadres supérieurs, le revenu moyen d'une femme est supérieur à celui d'un homme, dans l'ensemble des catégories. Il ajoute que l'une des principales mesures qui permettent cette situation est l'attribution d'annuités notamment sur la base de l'éducation d'enfants et autres, lors de l'engagement d'une femme par l'Etat de Genève. Il demande à M^{me} Fontanet de lui confirmer cette situation, si elle est au courant.

M^{me} Fontanet répond qu'une mesure existe depuis de nombreuses années au sein de l'Etat de Genève. Cette dernière tient compte des années passées à la maison à s'occuper des enfants, sous forme d'expérience. Une femme ayant arrêté de travailler pendant plusieurs années pour s'occuper de ses enfants serait donc traitée de la même façon qu'un homme. Ces dispositions sont également applicables à un homme qui a cessé son activité pendant quelques années pour s'occuper de ses enfants. Ces faits sont donc pris en considération dans l'expérience et les annuités.

Le commissaire UDC a une autre demande d'ordre général. Il relève qu'il a été également expliqué que la différence de revenu entre les hommes et les femmes provenait également du fait que l'éducation et l'instruction des femmes sont, de manière générale, supérieures à celle des hommes. Ces dernières sont en effet majoritaires dans les universités et autres hautes écoles. Finalement, il fait part d'un certain retard par rapport à l'Etat, dans le secteur privé ; cependant, il pense que la tendance actuelle dans l'économie

privée est de largement favoriser l'égalité salariale entre hommes et femmes, surtout par le fait que l'économie privée a de plus en plus besoin de compétences. De ce fait, il n'est plus possible de se passer de l'apport des femmes pour le secteur privé. Il estime donc que les lois existent, que l'Etat fait preuve d'une certaine exemplarité et qu'une multitude de labels sont existants. Faire plus n'amènerait donc pas grand-chose selon lui.

M^{me} Fontanet répond que le Conseil d'Etat ne partage pas son analyse. Le Conseil d'Etat est d'avis que la motion 2566 n'est pas une tâche du Conseil d'Etat. M^{me} Fontanet rejoint cependant un des constats en confirmant que l'accès à l'éducation est aujourd'hui identique pour les hommes et les femmes. De plus en plus de femmes font des études supérieures et elles sont plus nombreuses que les hommes dans certaines facultés, hormis les matières scientifiques et techniques. Elle ajoute que l'apport des femmes dans l'économie et l'industrie n'est plus à prouver. Des situations d'inégalités existent encore, cependant, elles surviennent souvent dans des entreprises dans lesquels les collaborateurs sont présents depuis très longtemps. Elle explique que la loi fédérale mise en place permettra de réaliser des contrôles pour les entreprises de plus de 100 personnes. Elle est d'accord quant à la responsabilisation à avoir par rapport aux questions des inégalités salariales. Elle ajoute que le Conseil d'Etat n'est pas opposé à la question du label, cependant, il n'est pas favorable à le développer lui-même.

Un commissaire S relève que l'article 18, al. 3c dispose que l'Etat peut notamment encourager les formations du personnel et les labels. Il demande ce que signifie cet encouragement. Il relève qu'un label a un certain coût. Il demande comment ce soutien aux labels est perçu et sous quelle forme il pourrait prendre place. Il relève ensuite qu'il y a effectivement des arguments juridiques contraignants par rapport au principe d'égalité, cependant, il y a des pratiques d'employeurs allant plus loin, en mettant par exemple en place des CV anonymisés, ainsi que d'autres formes d'encouragement pour les minorités et autres groupes discriminés. Il pense que ces éléments ne sont pas forcément contraignants dans la loi et, par rapport à cela, la forme du label lui semble intéressante.

M^{me} Fontanet répond qu'il existe déjà des labels aujourd'hui et que ces derniers sont proposés par des associations ou organismes privés. Elle relève que le Conseil d'Etat n'est donc pas favorable la première proposition de motion, étant donné qu'elle demande un développement de label par l'Etat. Cependant, elle précise l'article 18 propose un encouragement par le biais de subventions, accordées à des organismes qui proposent ou souhaitent proposer des labels. Ce point dépendra du vote du Grand Conseil sur le projet

de loi et sur l'article 18, qui est proposé et qui n'est pas encore en commission.

M^{me} Fontanet relève que le développement d'un label cantonal non contraignant, sur une obligation légale, peut être questionné. Pour le Conseil d'Etat, il ne s'agit pas d'une mesure promotionnelle mais d'une obligation légale pouvant mener à des sanctions en cas de non-respect. Elle relève que les entreprises soumissionnaires de marchés publics font l'objet de contrôles dans le cadre d'un projet pilote depuis 2014. Elle rappelle l'entrée en vigueur en juillet 2020 de la révision de la loi sur l'égalité, qui implique pour les entreprises privées et publiques de plus de 100 employés de faire analyser leurs pratiques salariales. Elle ajoute que le Conseil d'Etat a adopté des modifications réglementaires, le 16 décembre dernier, pour faire en sorte qu'un organisme indépendant puisse venir contrôler les pratiques salariales au sein de l'Etat, également soumis à ces obligations. Dans le cadre de la prise de position sur cette proposition de motion, elle renvoie au projet de loi qui vient d'être adopté par le Conseil d'Etat et est soumis au Grand Conseil. Il subordonne l'octroi d'indemnités et d'aides financières au respect de l'égalité entre femmes et hommes, selon l'article 20, et modifie également la LIAP. Elle relève que le Conseil d'Etat est favorable à une mesure qui implique pour les entreprises et autres entités de mener des contrôles plus réguliers que ceux prévus par la LEG, en intégrant les entités subventionnées. Cependant, le Conseil d'Etat ne pense pas qu'un label cantonal au sujet de l'enjeu spécifique de l'égalité salariale soit pertinent, au regard des labels existants et des obligations légales des autres projets de lois en lien, qui prévoient des mesures plus contraignantes.

M^{me} Fontanet relève que le Conseil d'Etat est favorable à cette proposition de motion et à cette démarche promotionnelle plus large comprenant différentes thématiques et qui les centralise. Il s'agirait d'un label global sur l'inclusion, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations. Elle rappelle que l'Etat est signataire de la charte de l'égalité salariale dans le secteur public, ainsi que signataire de la charte sur la diversité au travail. Elle ajoute que l'Etat va également se lancer cette année dans le *Swiss LGBTI-Label*. M^{me} Fontanet relève qu'un label plus large, non contraint par des bases légales allant plus loin, serait envisageable. Elle souligne que les deux premières motions comprennent des labels constituant des doublons par rapport aux obligations légales, alors que la présente motion comprend un système plus global. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat est favorable à cet éventuel label dans cette motion.

Un commissaire Ve demande si la motion est plus large que le projet de loi présenté. Si le projet de loi est accepté, il faudra donc développer d'autres

actions que celles comprises dans le projet de loi, notamment au sujet de l'inclusion.

M^{me} Fontanet relève que la motion demande quelque chose qui n'est actuellement pas compris dans le projet de loi.

Audition de la Fondation Equal-Salary de M. André Schneider, président du conseil de fondation, de M^{me} Véronique Goy Veenhuys, fondatrice et membre du conseil de fondation, de M. Jérôme Frachebourg, membre du conseil de fondation, et de M^{me} Noémie Storbeck, co-CEO de la fondation

M. Schneider aimerait expliquer ce que fait Equal-Salary. Il présente les intervenants.

M^{me} Goy Veenhuys est la créatrice de l'entité. Elle remercie la commission de les recevoir. Elle a créé la certification après avoir constaté que des entreprises allèguent qu'elles respectent l'égalité salariale mais que cela n'était pas vérifié et que, parfois, il y avait des inégalités non voulues. Elle relève que le problème se pose au niveau des entreprises. Elle a voulu leur offrir une solution pratique, scientifique et mise en œuvre avec des partenaires reconnus, destinée à des entreprises et autres institutions privées et publiques. Cela permet aux entreprises certifiées de communiquer, en transparence à travers une tierce partie, que l'égalité salariale est une réalité. Elle indique que cela apporte la confiance, attire les talents et permet une bonne gouvernance. La fondation part du principe que l'égalité salariale est un fondement de l'égalité.

M^{me} Storbeck indique que la certification est proposée aux entreprises de minimum 50 employés dont au moins 10 femmes. Elle ajoute que la méthodologie a été développée par l'UNIGE. Après avoir fait une analyse statistique, il y a une phase qualitative, par un audit en entreprise, ils vérifient les processus RH, l'engagement de la direction pour l'égalité salariale et la perception des employés (questionnaires et interviews). Ils ne regardent pas que l'égalité salariale, mais aussi les opportunités dans les processus RH (plafond de verre). Ils vont plus loin que le calcul de la différence salariale. Si ces deux phases sont réussies, l'entreprise est certifiée. Ensuite, il y a des surveillances dans les deux années suivantes (vérification des mesures adéquates, implantation des processus présentés).

M. Frachebourg a été appelé dans le conseil en tant que directeur d'entreprise certifiée. Il témoigne du point de vue du dirigeant d'entreprise.

Sur les motions, il relève un crescendo. La M 2569 ne cible que l'égalité salariale, l'intermédiaire est la M 2566 et la M 2577 ambitionne très large

selon lui. La dernière serait un label général. Il trouve cela difficile, car, pour être efficace, il faut quantifier, qualifier. Il salue l'ambition, mais pense qu'au niveau opérationnel ce ne sera pas forcément facile à mettre en place. En lisant la Tribune de Genève du 27 janvier, il a vu qu'une loi sur l'égalité des genres était dans le pipeline. Il demande quelle sera la coordination avec ces objets.

Un commissaire PDC demande comment les auditionnés approchent les entreprises, par le biais de quelle publicité. Il veut savoir s'il y a un palmarès établi des entreprises qui correspondent à leurs critères et quels sont les montants demandés aux entreprises évaluées. Il souhaite connaître la reconnaissance donnée par les autorités publiques (par exemple les cantons).

M^{me} Storbeck indique que les entreprises les approchent pour demander la certification. PWC fait du recrutement d'entreprises pour la certification. Par contre, l'organe certifiant n'approche pas les entreprises. Selon eux, cela doit venir des entreprises qui doivent être prêtes à le faire. Ils n'ont pas de palmarès. Ils les mettent sur un pied d'égalité. C'est d'ailleurs leur but. Elle confirme être très fière de chaque nouvelle entité. En termes de prix, il est proportionnel au nombre d'employés. Elle relève le coût engendré par l'audit qui dépend de la taille, du nombre de sites et du nombre d'employés.

Le commissaire PDC demande quels sont le temps et les documents requis.

M^{me} Sorbeck relève la plateforme mise en ligne. Ils demandent des données salariales et ensuite ils vérifient leurs exigences par des documents fournis sur la plateforme. En termes de temps, elle indique qu'une certification demande 4 à 6 mois, mais cela dépend de l'entreprise et de son niveau de préparation, notamment en termes de données salariales. Ensuite, ils ont un calendrier pour avoir un suivi (questionnaire, cas particuliers à expliquer, etc.).

Le commissaire PDC demande si des employés sont auditionnés.

M^{me} Sorbeck confirme que les auditeurs entendent les employés, les cadres et les managers.

Le commissaire PDC revient sur les montants demandés. Il demande un chiffre.

M^{me} Sorbeck indique que de 50 à 250 employés, ils demandent 3000 francs jusqu'à un plafond de 60 000 francs. Ces chiffres sont en discussion. Ils risquent de varier. Elle ne peut pas donner le coût de l'audit. Elle indique que c'est une fondation à but non lucratif avec deux employés. Pour la reconnaissance des autorités publiques, elle déclare que la

Confédération les a soutenus. Actuellement, pour se conformer à la loi sur l'égalité, les entreprises peuvent passer par la fondation.

Un commissaire Ve demande combien d'entreprises ont été certifiées et si le label ne concerne que l'égalité salariale (et non pas la prévention du harcèlement et les autres éléments de la M 2577). Il remarque, sur la multiplicité des labels, que les syndicats patronaux préfèrent un label plutôt que plusieurs. Il demande si le label est mis en avant par les entreprises. Il veut savoir si l'investissement fait par les sociétés dans la certification leur apporte un intérêt financier.

M^{me} Storbeck chiffre plus de 100 entreprises certifiées dans le monde (dont quelques-unes à Genève). Elle confirme que le label concerne surtout l'égalité salariale, mais aussi l'égalité des chances et le harcèlement sexuel qui sont vérifiés lors des audits. Ils ne s'occupent pas du handicap ou de l'ethnicité.

M. Frachebourg indique que toutes les offres d'emplois mises dans les journaux avaient le label dessus. Il a eu beaucoup d'échos positifs à ce sujet, notamment des femmes qui avaient l'assurance que l'entreprise respectait l'égalité salariale. Il n'en a pas fait un emploi plus énorme. Il ajoute que le bouche-à-oreille marche bien.

M^{me} Sorbeck indique que, pour les marchés publics, les entreprises certifiées peuvent faire des offres. L'égalité salariale est en général demandée. Au-delà de l'intérêt financier, elle a souvent comme retour que les entreprises cherchaient à avoir un label pour promouvoir l'entreprise et ils se rendent compte pendant le processus qu'ils en tirent plus en termes de savoir RH, d'expérience. Cela part d'une envie marketing mais finit souvent sur une réalisation que cela a été plus loin. Les entreprises sont souvent heureuses d'avoir amélioré les conditions de leurs employés.

Une commissaire EAG, si on fait abstraction de l'avantage du label pour les marchés publics, se demande quel est l'intérêt personnel et financier des entreprises pour ce label. Elle veut connaître les avantages du label.

M. Schneider indique qu'il y a un mélange entre le retour financier et l'image et l'engagement pris envers les employés qui est validé par un organe indépendant. Il affirme que l'audit vérifie que toutes les règles mises en œuvre ne réintroduisent pas une inégalité salariale. Il ajoute que les directions veulent un signe clair que c'est égal. C'est un point sérieux pour les entreprises qui ne veulent pas juste l'annoncer, mais l'affirmer. C'est une question de preuve selon lui.

La commissaire EAG relève que l'égalité salariale est dans la loi. Elle demande pourquoi il faut faire un label pour dire que les gens respectent la loi alors que c'est une obligation légale.

M. Schneider relève que cette obligation n'est pas toujours respectée. Il affirme que les analyses permettent de déceler une inégalité, car parfois l'inégalité n'est pas voulue. L'outil de vérification est important.

M^{me} Storbeck dit que la première vérification permet de vérifier les règles implantées dans l'entreprise. Ensuite, l'entreprise devient meilleure, car elle a des règles précises à mettre en place. Elle relève la gestion de risque qui est prise en compte par une analyse salariale.

M^{me} Weng demande si le label garantit aux employés qui travaillent en dehors de la Suisse que les règles sont aussi tenues.

M^{me} Storbeck indique que cela dépend de la définition de la certification au départ. Quand une entreprise les contacte, il faut regarder si elle veut se certifier mondialement ou localement. Elle ne peut pas garantir que tous les employés dans le monde sont payés équitablement à moins que l'entreprise le demande. Cela dépend de la demande de l'entreprise.

M. Schneider salue le fait de donner un effort supplémentaire pour assurer l'égalité salariale. Il indique qu'on entre dans des domaines moins chiffrés que les salaires selon les motions. Il veut avoir une bonne base pour juger et ne pas tomber dans des pièges qui décèlent de faux problèmes. C'est pour cela qu'ils se limitent à l'égalité salariale.

Discussion interne à la commission

Un commissaire Ve rappelle les auditions qui ont eu lieu. Il indique que le CE soutient la M 2577 qui est générale et s'intègre dans la loi proposée. Cette motion est à soutenir selon lui. Les deux autres motions sont déjà mises en œuvre selon lui ou comprises dans la M 2577. Il n'est pas contre les motions, mais comme ce sont des actions déjà en cours, il aura tendance à s'abstenir pour la M 2566 et la M 2569.

Un commissaire PDC rappelle l'audition prévue de l'UAPG et de la CGAS. A la lecture des PV et du PL du CE, il constate que les deux premières motions ont une réponse dans le PL. Il rappelle que même le CE trouvait la M 2577 intéressante. Il part du principe qu'il faut soutenir cette dernière. Il se demande s'il faut auditionner l'UAPG.

Une commission EAG suit la position des Verts. La troisième motion est intéressante, car elle englobe des choses rarement traitées. Elle s'abstiendra sur la M 2566 et la M 2569 mais votera la M 2577.

Un commissaire S se rallie au texte de la motion verte malgré le scepticisme des personnes auditionnées. Il pense que des labels existent à l'étranger. Il indique que la motion socialiste est plus large que ce qui est allégué. Il vérifiera si les aspects socialistes sont repris dans la M 2577.

Audition de M. Nicolas Rufener et M^{me} Catherine Lance Pasquier, UAPG

M^{me} Lance Pasquier remercie la commission de les auditionner. Sur la situation juridique, elle relève que le texte des motions rappelle le cadre légal. Elle souligne la révision de la loi sur l'égalité (ci-après : LEg) qui oblige les entreprises qui emploient plus de 100 travailleurs à réaliser une analyse des salaires. Il est trop tôt pour avoir du recul sur cette révision, mais c'est un élément important en matière d'égalité salariale, notamment parce que la vérification est faite par un organe indépendant et que l'employeur doit informer les collaborateurs du résultat. M^{me} Lance Pasquier remarque la multitude de labels et certifications déjà existants. Elle en cite quelques-uns. Elle relève que les grandes entreprises suisses sont souvent labélisées par l'un ou l'autre de ces labels. Elle relève la collaboration avec le BPEV notamment pour soutenir les démarches auprès des PME.

M^{me} Lance Pasquier indique que l'attribution d'un label peut apporter des avantages à l'entreprise, par exemple la promotion. Elle relève que le critère de l'égalité entre les travailleurs est un critère important.

M^{me} Lance Pasquier déclare que, sur le principe, l'UAPG est pour ces labels, mais elle relève qu'il en existe déjà beaucoup. Elle craint une certaine confusion s'il y a trop de labels dans un domaine. Elle remarque que les labels permettent d'attirer les talents, ce qui engendre un engagement des grandes entreprises sur ces domaines. Pour qu'un label ait du sens, il doit être reconnu et vérifié. Elle indique que cela peut être coûteux, notamment pour les PME.

M. Rufener rappelle que le tissu économique local est surtout constitué de petites entreprises pour qui les charges administratives sont une charge considérable. La labélisation peut donc être intéressante (labels déclaratifs qui renforcent l'image de marque de l'entreprise). Par contre, il indique que l'utilisation de ces labels comme nécessité dans les marchés publics pose de graves questions sur l'égalité des chances et introduit une énorme discrimination entre les grandes et les petites entreprises. Il déplore cela. Il doute de la donnée du salaire brut médian. Sur la M 2566, il remarque que ce n'est pas la faute des entreprises si les femmes assument la majorité du travail domestique. Il insiste sur le fait que ce n'est pas la responsabilité des

entreprises. Il concède que des mesures peuvent être prises pour corriger cela, mais relève que ce n'est pas au niveau de l'entreprise qu'il faut travailler, mais au niveau de la société. Il a lu dans les motions que les grosses entreprises ont fait les démarches. Il a des doutes sur cet élément. Il constate que l'utilisation de labélisations pour les marchés publics revient à donner la même valeur à toutes les entreprises labélisées et elles sont donc départagées selon le prix. S'il faut mettre un accent, il propose de commencer par les collectivités publiques. Il relève l'écart salarial dans ce domaine. Il souhaite une exemplarité des collectivités publiques (il prend l'exemple de l'économie d'énergie, il fait le même constat pour l'égalité). Sur le fond, il n'est pas contre les labels, mais craint la multiplication de ces derniers.

Une commissaire Ve demande s'il y a une liste des entreprises labélisées à Genève. Elle souhaite savoir si chaque certification et label demande une procédure particulière. Elle revient sur les propos énonçant le fait que ce n'est pas de la responsabilité des entreprises que les femmes restent plus à la maison. Elle constate que des entreprises préfèrent les hommes pour des tâches de responsabilité vu que ces derniers n'ont pas de congé maternité de longue durée.

M^{me} Lance Pasquier n'a pas de liste des entreprises labélisées. Elle indique que les sites des labels font des listes ou les entreprises mettent en avant leurs labels. Elle voulait illustrer qu'il existait des labels et certifications en la matière. Sur les procédures, elle rappelle la nécessité d'avoir des critères stricts et des contrôles. Les labels mentionnés (*Equal-Salary* par exemple) ont ce type de procédure. Elle concède que les certifications ont des procédures à suivre (parfois avec plusieurs étapes).

M. Rufener, sur la discrimination, explique que les labels et les éléments administratifs discriminent les petites entreprises au profit des grandes entreprises. Sur la question de la responsabilité, il relève la LEg qui pose des règles. Pour les discriminations, c'est la loi qu'il faut invoquer. Les labels ne changent rien selon lui. Il pense, pour les tâches ménagères, qu'il faut travailler sur la société et pas sur les entreprises.

La commissaire Ve demande quel est le prix des démarches.

M. Rufener indique qu'il faut fournir des données administratives. Il rappelle que l'avantage d'un label c'est que c'est quelque chose de simple et sommaire, mais que ce n'est pas ce qui est demandé par les motionnaires.

Un commissaire Ve remarque que la motion 2577 répond à leurs préoccupations. La motion demande à ce que l'Etat soit exemplaire. Il confirme que l'Etat peut faire partie du label. Sur l'association de labels, il indique que la motion demande un dispositif cantonal unique qui intègre

l'ensemble des paramètres (inclusion, prévention des discriminations et de l'inégalité, etc.). Il demande s'il y a un avantage à posséder un seul dispositif cantonal.

M. Rufener trouve que cela dépend du contenu du label. Il craint que cela discrimine les entreprises locales par rapport aux extérieures.

Un commissaire Ve rappelle que des garanties, souvent fournies par l'OCIRT, sont demandées pour les offres des marchés publics.

M. Rufener concède que c'est le cas, mais pas sur l'égalité hommes-femmes. Pour cet aspect, il est demandé à l'entreprise un engagement. L'OCIRT demande le respect des conditions de travail, soit essentiellement les conditions salariales qui découlent des CCT et des usages, alors que l'égalité hommes-femmes dépend d'une loi fédérale qui s'impose aux entreprises.

Un commissaire UDC indique qu'un label pour toutes les branches pose le problème que toutes les branches ne sont pas à la même enseigne. Il relève que, dans certaines branches, il y a une prédominance masculine et que c'est une question de formation. Il faut donc améliorer la formation. Il aimerait savoir comment M. Rufener perçoit cela comme responsable d'une branche.

M. Rufener indique qu'ils essaient de s'affranchir de cette discrimination. Il constate que les entreprises sont prêtes à engager des femmes ou des hommes de manière non discriminatoire, mais l'offre est surtout masculine et la charge sociale prépondérante (dissuasion des enseignants, des parents, etc.). La difficulté d'engagement dépasse la problématique des entreprises. C'est un problème social. Il relève qu'avec un CFC dans le bâtiment, le salaire est le même entre les hommes et les femmes.

Un commissaire UDC aimerait des précisions sur les CCT. Il comprend que les CCT abordent l'égalité salariale et que la loi va plus loin.

M. Rufener indique que les CCT visent l'employeur et l'employé. La CCT parle des travailleurs et détermine le salaire selon la qualification, pas selon le sexe de l'employé.

Un commissaire UDC, sur les marchés publics, aimerait savoir quelles sont les conditions des marchés publics. Il pense que le prix est un élément prépondérant. Il trouve illusoire de croire qu'un thème peut être favorisé dans le cadre des marchés publics.

M. Rufener a une lecture différente. Il pense que la marge de manœuvre des autorités est considérable. Il trouve que les autorités procèdent avec flegme et que la différence ne se fait qu'au niveau du prix, car elles se reposent sur les labels. Il relève les critères de référence et d'adéquation de

l'offre. Il remarque que l'obstacle est toujours le même : comment comparer les domaines (développement durable, égalité salariale, etc.). Il ne veut pas mettre le critère d'égalité salariale dans les marchés publics, vu que cela découle de la loi. Il insiste sur le fait que c'est une obligation légale, cela doit être respecté.

Un commissaire PDC ne veut pas utiliser les marchés publics comme une carotte. Il revient sur les invites des motions. Il demande s'il faut traiter les motions de la même manière ou s'il faut les différencier.

M^{me} Lance Pasquier rappelle ne pas être opposée au principe des labels. Elle attire l'attention de la commission sur la multiplication des labels, ce qui peut avoir un contre-effet et sur la question des discriminations entre les petites et les grandes entreprises.

M. Rufener ajoute que les labels ont déjà des outils de vérification. Créer un label genevois nécessiterait de mettre en place une vérification. Il se demande comment cela serait fait.

Une commissaire Ve demande si les labels sont imposés ou partent d'une initiative volontaire des entreprises.

M. Rufener indique que le développement des labels est un business. Cela permet de valoriser une entreprise par rapport à une autre. Il rappelle la discrimination entre les petites et les grandes entreprises.

Audition de M^{me} Laure Faessler, secrétaire permanente, et M^{me} Claire Martenot, CGAS

M^{me} Martenot indique que la grève féministe du 14 juin 2019 a eu un fort impact et a mis en exergue les discriminations. Elle relève que deux motions y font allusion. De manière générale, la CGAS salue les propositions faites par ces trois motions qui vont dans le sens d'une prise de conscience des inégalités envers les femmes et toutes les autres personnes. Les motions permettent de mieux faire appliquer les lois. Elle indique que la CGAS souhaite ne pas réduire l'égalité à l'égalité salariale. Elle déclare qu'un environnement professionnel non sexiste contribue à la bonne ambiance au travail. Elle trouve le cadre légal trop lacunaire. Elle salue la volonté du CE de légiférer de manière plus ambitieuse avec le PL 12843. Elle remarque que le cadre légal fédéral limitera la portée d'une loi cantonale au secteur public. Pour le secteur privé, cela reposera sur l'adjudication des marchés publics. La création des labels peut donc compléter le dispositif légal. Elle note que l'art. 19 sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) propose la création de labels. Elle indique que le seul respect de l'égalité salariale ne suffit pas, il faut agir sur toutes les formes

d'égalités. Elle déplore que le cadre légal soit trop faible. Elle souhaite que les entreprises ne puissent pas se contenter du minimum légal. Elle remarque qu'un label n'a de sens que s'il promet des exigences bien au-delà de ce que demande la loi. Elle propose de renforcer les contrôles de l'OCIRT pour que la loi soit appliquée correctement. Ce n'est pas le rôle des labels.

M^{me} Faessler estime que les motions ne s'opposent pas forcément. **La M 2566** traite d'un label qui va chercher à agir sur les inégalités structurelles et les facteurs qui l'influencent. C'est une bonne chose qui ne fait pas que vérifier l'application de la loi. Un tel label serait de nature à influencer les inégalités. Pour la CGAS, il est évident que les labels doivent être envisagés en articulation avec ce qui peut être fait dans les procédures d'adjudications des marchés publics (exclusion pour ce qui ressort de la loi et bonus pour ce qui ressort des labels). **La M 2569** se concentre plus sur les salaires. Elle demande ce qui est entendu par le terme « équitable ». Si on se concentre sur la question du salaire, un label qui attesterait uniquement du respect de l'égalité salariale qui découle de la LEg reviendrait à pallier un manque de contrôle de l'application de la loi. Elle rappelle qu'en théorie aucune entreprise qui soumissionne pour un marché public devrait ne pas respecter l'égalité salariale vu que cela découle de la loi. La CGAS souhaite renforcer les contrôles sur les marchés publics et non pas les privatiser par un label ce qui permettrait tout de même des contrôles. Elle rappelle que l'OCIRT peut exclure les entreprises, mais il faudrait l'en informer. Si le label est une condition pour accéder aux marchés publics, cela crée une distorsion, car ça permet aux entreprises d'accéder aux marchés publics tant qu'elles n'ont pas été contrôlées. Cela la dérange. Pour la CGAS, un bonus ne peut prendre en compte que des actions non obligatoires. Pour la CGAS, le label permet de valoriser des entreprises qui fournissent des efforts particuliers. Sur **la M 2577**, la CGAS la trouve intéressante car elle propose de favoriser des entreprises avec peu de visibilité. Cela permet une mise en œuvre cantonale cohérente.

M^{me} Faessler, par rapport à la mise en œuvre de ces labels, indique qu'il faut se poser des questions : qui pilote le label, qui le contrôle, qui est habilité à le décerner, quel est l'usage que peuvent en faire les entreprises et qui les financent, etc. Elle rappelle qu'un label peut être coûteux.

En conclusion, la CGAS n'est pas contre les labels, mais souhaite que les autorités fassent appliquer la loi et non pas les labels. Elle souhaite que ce soit une politique volontariste.

Un commissaire PDC relève qu'aucune motion ne demande un label obligatoire. C'est toujours fait à titre volontaire. Il revient sur les marchés publics et prétend qu'il y a passablement de marchés privés. Il voit un

avantage à la labélisation hors marchés publics. Il remarque la visibilité des labels hors marchés publics. Il ne veut pas insister que sur les marchés publics. Sur la question de la légalité du système, il trouve qu'il y a des démarches dans les entreprises qui permettent de respecter la loi mais que les labels peuvent être utilisés pour des formations, par exemple. Les labels peuvent servir aux actions positives.

M^{me} Faessler concède qu'un label n'est jamais obligatoire, mais plus il se diffuse plus sa portée devient obligatoire sur certains domaines. Elle indique que les labels sont parfois pris en compte dans les procédures d'adjudication, ce qui peut les rendre obligatoires. Elle concède que cela dépend du contenu du label. Elle affirme que le label peut devenir un bonus dans les procédures d'adjudication. La CGAS abonde dans ce sens. Elle souhaite que les labels certifient des actions qui vont au-delà de la légalité. Elle indique que la M 2569 a une portée plus légale, car elle concerne l'égalité des salaires. Elle rappelle le label *Equal-Salary*. Elle souhaite que la loi soit respectée et qu'il ne soit pas nécessaire de passer par des labels ou alors que ces derniers aient une dimension proactive.

M^{me} Faessler indique que, si des travaux sont mis en place sur un label concernant l'égalité, la piste est intéressante et à développer.

Vote

Le président propose de voter.

Le président met aux voix la prise en considération de la M 2566 :

Oui :	4 (1 EAG, 3 S)
Non :	8 (2 MCG, 1 UDC, 1 PDC, 4 PLR)
Abstentions :	2 (2 Ve)

La prise en considération de la M 2566 est refusée.

Catégorie de débat préavisée : II (30 minutes)

Proposition de motion (2566-A)

Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- que 24 ans après la promulgation de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), celle-ci n'est toujours pas effective ;
- qu'à Genève, en 2016, le salaire mensuel brut médian des femmes était encore de 5,3% inférieur à celui des hommes, écart en augmentation par rapport à celui de 2014 ;
- que ces écarts sont révélateurs des nombreux obstacles que les femmes rencontrent dans le développement de leurs carrières professionnelles, en particulier en lien avec la maternité et le travail domestique qu'elles continuent d'assumer majoritairement ;
- que de nombreuses femmes continuent de subir des discriminations, directes ou indirectes, en raison de leur sexe sur leur lieu de travail et plus largement dans le monde professionnel ;
- que certaines entreprises ont entrepris des démarches pour réaliser l'égalité femmes-hommes et que ces efforts doivent être reconnus et encouragés pour être encore développés et que d'autres entreprises leur emboîtent le pas,

invite le Conseil d'Etat

à développer un label qui puisse être délivré aux entreprises ayant pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans la sphère professionnelle, notamment en facilitant la conciliation pour les salarié-e-s entre vie professionnelle et vie familiale (congé paternité ou parental, aménagements du temps de travail, télétravail, solutions de garde sur le lieu de travail, etc.) et en veillant à maintenir un environnement professionnel sain et non sexiste (information et formations à destination des salarié-e-s sur les questions de discriminations liées au genre, représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, etc.).

Date de dépôt : 13 avril 2021

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Thomas Wenger

Mesdames et
Messieurs les députés,

La motion 2566 « Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité » invite le Conseil d'Etat à développer un label qui puisse être délivré aux entreprises ayant pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans la sphère professionnelle, notamment en facilitant la conciliation pour les salarié-e-s entre vie professionnelle et vie familiale (congé paternité ou parental, aménagements du temps de travail, télétravail, solutions de garde sur le lieu de travail, etc.) et en veillant à maintenir un environnement professionnel sain et non sexiste (information et formations à destination des salarié-e-s sur les questions de discriminations liées au genre, représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, etc.).

En Suisse, l'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution depuis 1981, soit 40 ans. L'article sur l'égalité confère au législateur le devoir de veiller à l'égalité de droit et de fait et contient un droit individuel, directement applicable, à l'égalité salariale pour un travail égal ou comparable. La loi sur l'égalité est entrée en vigueur en 1996. Elle concrétise l'égalité dans le domaine de la vie professionnelle, interdit toute discrimination directe ou indirecte dans tous les rapports de travail et vise à assurer l'égalité des chances dans la vie professionnelle.

Au niveau de la République et canton de Genève, sa constitution révisée en 2012 stipule dans le chapitre des Droits fondamentaux :

« Art. 15 Egalité

¹ Toutes les personnes sont égales en droit.

² Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience.

³ *La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.*

⁴ *La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. »*

Or, malgré ces textes constitutionnels et légaux pour le moins clairs et limpides, on constate selon l'office cantonal de la statistique qu'à Genève il y a 7,9% d'inégalités salariales entre hommes et femmes, 9,7% dans le secteur privé et jusqu'à 23,6% dans certains domaines tels que le domaine des services financiers et des assurances. Dans le cadre des inégalités salariales, il existe une part expliquée et une part inexpliquée qui peuvent éclairer ces différences. La part inexpliquée représente encore 40%, ce qui signifie que cet écart salarial n'est imputable à aucun autre facteur que le genre de l'employée.

Si on se focalise sur l'évolution de ces inégalités salariales, on constate qu'à Genève les inégalités ont baissé de seulement 0,3% entre 2000 et 2012 et qu'il y a même eu un recul durant certaines périodes. En effet, entre 2010 et 2012, il y a eu une augmentation des inégalités de 1,8%. Cette situation est très insatisfaisante et montre surtout que l'incitation, qui est la mesure à laquelle s'est bornée la Confédération, ne suffit plus. Il ne suffit pas de décréter l'égalité salariale, il faut des moyens concrets pour l'appliquer.

Qu'en est-il aujourd'hui au niveau des entreprises genevoises ? La Chambre de commerce et d'industrie de Genève (CCIG) a commandé une étude intitulée « Le bien-être durable. Quelle croissance pour Genève ? » qui vient de dévoiler ses résultats. Lancée en 2019, elle questionne les termes de croissance et de bien-être et demandent aux entreprises leurs positions sur le développement durable, leur responsabilité sociale (égalité salariale par exemple), et si elles les traduisent en action. La recherche, menée par l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion de l'Université de Genève, donne la parole aux entreprises genevoises au travers d'un sondage. Sur les 2400 membres de la CCIG, 260 ont répondu à une soixantaine de questions permettant ainsi d'avoir des résultats représentatifs. On y apprend que les entreprises ont pris conscience des enjeux de développement durable et de responsabilité sociale mais peinent à prendre des mesures concrètes. En effet, seulement 13% des entreprises ayant répondu ont effectué un bilan carbone et seulement un tiers ont analysé l'égalité salariale en leur sein.

Pour les signataires de cette motion dont son auteur le député M. Youniss Mussa, l'Etat doit jouer son rôle en tant qu'employeur mais également rappeler aux entreprises privées leurs devoirs constitutionnels et légaux en la matière.

La création d'un label égalité femmes-hommes permettrait de rendre visible et de valoriser l'engagement des entreprises en faveur de l'égalité et de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle par des mesures concrètes comme l'égalité salariale complète, la promotion des femmes à des postes de direction et d'encadrement, l'instauration d'un véritable congé paternité ou parental, des aménagements du temps de travail, le temps partiel pour les pères, les possibilités de télétravail, des solutions de garde dans des crèches d'entreprise, un environnement sain et non sexiste au travail, etc.

Toutes ces mesures sont primordiales pour atteindre enfin ce qu'exige la Constitution suisse depuis quatre décennies ainsi que la constitution genevoise et la législation en termes d'égalité femmes-hommes. C'est pourquoi nous vous demandons, Mesdames les députées et Messieurs les députés, de suivre la minorité de la commission, et de voter en faveur de cette proposition de motion.