

Date de dépôt : 12 avril 2021

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{me} et MM. Yves de Matteis, Marjorie de Chastonay, Pierre Eckert, Pierre Bayenet 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

Rapport de majorité de M. André Pfeffer (page 1

Rapport de minorité de M. Pierre Eckert (page 25)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a consacré cinq 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. Yves de Matteis, auteur

M. de Matteis explique le contexte : de 1993 à aujourd'hui, il a été membre d'associations LGBTQ, puis de l'association genevoise pour les handicaps et vice-président de l'association pour les handicapés. Il a également été membre du comité du 2^e observatoire (il est le seul homme du comité) et du comité contre le racisme. Durant toutes ces années, il s'est rendu compte que la discrimination dans le monde du travail est fréquemment présente. Il s'est donc demandé comment améliorer cela. Il s'est adressé à un représentant d'une union patronale. Selon ce dernier, un tel label doit recouvrir le plus de critères de discrimination possibles pour éviter d'avoir une multiplication de labels, il proposait également de faire quelque chose avec des degrés (multinationales vs petites compagnies) et de faire en sorte que le label ne soit pas chronophage ni lourd administrativement parlant.

M. de Matteis affirme que les syndicats étaient intéressés par l'idée. Il a donc rédigé cette proposition de motion.

Il affirme que le but n'est pas que l'Etat (qui est un employeur également) fasse un tel label, mais que ce soit fait par une association et ensuite géré par une fondation. Il souhaite également que le dispositif ne coûte rien à l'Etat. Le but est d'avoir une fondation qui mette sur pieds ce label qui serait financé par des cotisations perçues sur les entreprises proportionnellement à leur taille.

Un commissaire PDC relève que des entreprises ne peuvent pas réaliser les conditions (par exemple un seul employé ou un seul genre d'employé).

M. de Matteis concède que ce serait compliqué, mais il pense qu'un label doit avoir suffisamment de souplesse.

Un commissaire PLR indique qu'il y aurait aussi des difficultés pour le secteur du bâtiment.

M. de Matteis affirme que cela ne dispenserait pas ces entreprises de se former, notamment en matière de harcèlement. Il trouve que cela rendrait le dispositif encore plus utile. Pour l'attribution du label, ce serait fait par la fondation qui paierait et générerait ce label. Il affirme que le label serait volontaire, sur la demande des entreprises. Sur la publicité et les coûts, il avait pensé à la Loterie romande et il rappelle la campagne publicitaire faite sur une problématique pendant deux ans sur les lignes TPG. Il y a 40 000 entreprises sur Genève et donc un potentiel montant de 20 millions pour de la publicité (si chaque entreprise verse 1000 francs).

Un commissaire S demande si c'est les entreprises qui feraient les démarches.

M. de Matteis indique qu'il y aurait des campagnes publicitaires permettant une visibilité. Il veut également compter sur les collaborateurs et collaboratrices qui peuvent demander à l'entreprise de faire la demande de label.

M. de Matteis pense, au niveau de la vérification, que quelque chose peut être fait simplement, c'est d'envoyer un e-mail à tous les collaborateurs de l'entreprise (2 fois par an) en donnant l'adresse d'une fondation externe pour leurs doléances. Certes, ce serait un label de bas niveau, mais cela permet de prendre la température du côté des employés. Il confirme que la multiplication des labels n'est pas une bonne chose. M. de Matteis affirme que faire un label comprenant toutes les discriminations serait une meilleure idée. Sur la situation du label, il déclare qu'avoir un label qui affirme que les personnes trans sont acceptées par l'entreprise est quelque chose qui est recherché. Un tel label permet de libérer les personnes concernées et offre de meilleures conditions de travail (pas de crainte de licenciement). Il trouverait utile d'avoir un dispositif genevois, ce qui permettrait d'attribuer les cotisations des entreprises aux associations qui permettent les formations, mais aussi de financer les centres d'écoutes de ces problématiques.

Un commissaire Ve s'interroge sur la pertinence d'avoir trois textes différents.

M. de Matteis propose de voter les trois textes. Il rappelle l'association formée qui a déjà reçu des subventionnements (de la Ville et des communes notamment). C'est l'association qui doit aller plus loin dans l'étude du dispositif. Il rappelle que le label vise surtout les employés des entreprises. Le label permettrait de voir ce que font exactement les entreprises et quel est le niveau d'exigence que l'employé peut exiger.

Un commissaire UDC s'interroge sur la crédibilité des labels.

M. de Matteis remarque que ce sont surtout les catégories de personnes qui changent (homosexuels, trans, intersexes, etc.). Ce ne sont pas les critères qui changent mais les populations concernées. Il affirme que le but est également de minimiser les coûts administratifs.

Un commissaire PDC demande quel est l'intérêt de l'entreprise à ce label (instaurer une culture respectueuse envers son personnel ou se mettre en avant (plus de publicité et attrait de clientèle)). Il constate que les chefs étoilés romands qui ont renoncé à leurs labels suite aux pressions et aux coûts ont fait un tabac et que le premier confinement a montré que le consommateur regarde plus le prix que les labels.

M. de Matteis pense que des entreprises le feront pour le prestige et d'autres pour fidéliser les collaborateurs et collaboratrices. Il remarque que cela augmente la productivité, l'efficacité des employés.

Un commissaire UDC est d'accord avec M. de Matteis. Il pense que les entreprises cherchent à rendre l'ambiance et les conditions de travail agréables. Il revient sur les facteurs prépondérants pour les marchés publics. A son avis, cela est assez réglementé et il n'est pas possible pour cette thématique de proposer une partie prépondérante pour ces marchés. Sur la fondation, il remarque que si elle doit collecter les cotisations selon des critères, alors il faut créer une administration fiscale, ce qui serait une exigence disproportionnée pour un tel label.

M. de Matteis se rappelle que la question de l'égalité homme-femme est mentionnée par une disposition pour les marchés publics. Il pense que c'est un critère qui peut être pris en considération. Sur la fondation, il ne pense pas que tel soit le cas. Il prend l'exemple de la fondation Wilsdorf. Il rappelle l'idée de l'e-mail. Il affirme que le fait d'être une fondation permet à la structure de bénéficier d'aides de la Confédération. Il réitère que le but est d'élaborer un label en bonne intelligence (syndicats, patronat et associations concernées).

Un commissaire PDC remarque que cette motion est plus large que les deux autres. Sur la création de la fondation qui ne coûterait rien, il comprend que la fondation serait de droit public et qu'il y aurait inévitablement un soutien étatique et donc des coûts. Il lui demande comment il voit l'intervention de l'Etat pour que la fondation voie le jour.

M. de Matteis indique que c'est précisé dans les invites de la motion. Il souhaiterait que l'Etat soit une des premières entités de ce label. Le fait d'avoir une association puis une fondation permettrait à d'autres organismes de financer les débuts, car c'est ce moment qui est délicat.

Le commissaire PDC demande si une non-implication de l'Etat n'aurait pas plus d'appuis.

M. de Matteis ne voit pas de problème dans la représentation de la Ville, l'Etat et les communes genevoises. Il relève que c'est la solution qui coûterait le moins cher à l'Etat et permettrait des financements de l'Etat. Il rappelle les 7000 francs accordés par le groupe contre le racisme.

Un commissaire PLR a des doutes sur le coût de cette structure vu les tâches qui lui incombent. Vu la situation économique du canton, il voit mal les entreprises cotiser. Sur la fixation des cotisations, il demande de plus amples informations. Il revient sur la dénonciation par les employés. Il relève que cela doit se faire dans un cadre légal strict. Un simple e-mail ne suffit

pas. Il ne pense pas que les entreprises qui ont des mesures à l'interne soient intéressées à ce que les employés puissent dénoncer les employeurs.

M. de Matteis, sur les coûts, rappelle que les normes/certifications ISO coûtent en termes administratifs. Ici, la certification permet un bas niveau qui implique peu de formation. Ensuite, l'entreprise peut aller plus loin. Il affirme que les certifications, selon les niveaux, ne peuvent pas être comparées. Sur la délation, il relève que cela existe déjà. Il concède que ces dossiers doivent être traités par des gens compétents. Il ne veut pas exclure le fait que les RH et la direction n'ont pas les compétences pour traiter certaines thématiques et qu'il faut faire appel à une structure externe.

Le commissaire PLR indique que beaucoup d'entreprises ont déjà des structures externes. Il ne voit pas pourquoi des entreprises paieraient donc pour ce label. Ce qui le frappe dans l'exposé c'est « la certification de bas niveau », cet élément le dérange. Il veut faire quelque chose de qualité. Il ne veut pas arriver à des délations qui ne sont pas cadrées.

M. de Matteis affirme que les entreprises feraient appel à ce label. Il a vu l'exemple avec la problématique LGBT. Il explique que le but du bas niveau est de permettre au label de dire qu'il existe au sein de l'entreprise un groupe de personnes qui potentiellement pourraient être discriminées.

Le commissaire PLR ne comprend pas la limite.

M. de Matteis, sur la fixation des prix et des cotisations, indique que le but est que ce soit fait par un groupe de travail (composés des différents représentants (syndicats, patrons, associations)).

Le commissaire PLR comprend que le patronat paiera le tout.

M. de Matteis indique que le patronat paiera les heures de présence pour le groupe de travail, mais les syndicats aussi.

Un commissaire PLR peine à comprendre la pertinence sur le plan strictement genevois. Il rappelle que le droit du travail est de nature fédérale. Il relève les initiatives mises en œuvre sur les problématiques concernées. Il ne veut pas créer une Genferei. Il se demande s'il n'y a pas un risque de multiplication et de dispersion. Il relève que la situation actuelle fait que les entreprises ont autre chose à penser. Le timing n'est pas bon selon lui.

M. de Matteis, sur le timing, rappelle avoir vu les représentants du patronat en 2017. Il relève que la proposition de motion a été déposée avant le covid. Il pense que certaines entreprises restent intéressées par ce label. Il n'est pas responsable du temps de traitement des objets devant les commissions. Il relève que souvent le canton a enclenché une mesure fédérale. Il remarque qu'un tel label n'existe pas au niveau fédéral. Or, cela

serait utile. Il trouve plus intelligent d'avoir un label pour toutes les discriminations que d'avoir à chaque fois un label différent.

Le commissaire PLR persiste à considérer que certaines certifications existent et qu'il n'est pas nécessaire ni souhaitable de les multiplier. Il ajoute qu'il y a des discriminations pour lesquelles il est impossible d'obtenir une certification. Il prend l'exemple du racisme qui est sanctionné par une norme pénale. Il relève que la délation, sur cet aspect, est difficile à mettre en œuvre. Il remarque que la certification se multiplie avec le risque d'illisibilité et de perte de légitimité.

M. de Matteis, sur la discrimination raciale, relève l'article du code pénal qui inclut d'ailleurs les discriminations sur l'orientation sexuelle. Il prend maintenant les chiffres de procès à ce sujet qui sont très faibles. Il affirme que ces situations ne peuvent pas être réglées par le biais de la loi. Il relève que la certification permet de montrer aux personnes qu'un dispositif est présent s'ils devaient se retrouver dans un tel cas. Il remarque aussi que tout n'est pas compris dans l'art. 261bis CP.

Le commissaire PLR demande comment est articulée cette exigence avec la nomination obligatoire (par la jurisprudence du TF) d'une personne de confiance qui doit veiller à ce que toute forme de comportement litigieux soit interceptée. Il trouve que la personne de confiance assume le rôle que M. de Matteis cherche à créer.

M. de Matteis relève que cela n'existe pas dans toutes les entreprises.

Le commissaire PLR indique que c'est une obligation.

M. de Matteis n'est pas sûr que toutes les entreprises aient cette personne de confiance. Il relève que cette dernière n'est pas forcément consciente de toutes les problématiques. Il souligne la complexité de toutes ces problématiques.

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 proposition 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 à 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, auteure de la M 2569. 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 pour aller dans le sens 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 veuille 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 propositions de 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 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 proposition de 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. Afin de faire un lien existant, 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, ceux 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 considérés. 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 aux 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 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**. Un label 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 propositions de 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 catégories. 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 des 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 dans les sociétés privées. 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'inégalité 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 cent 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. 3, let. c du PL 12843 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 quelle forme il pourrait prendre. 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 refuse donc la première proposition de motion, étant donné qu'elle demande un développement de label par l'Etat. Cependant, elle précise que 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 cent 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 motion, elle renvoie au projet de loi qui vient d'être adopté par le Conseil d'Etat et 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, pour la Fondation Equal-Salary, de M. André Schneider, président du conseil de fondation, M^{me} Véronique Goy Veenhuys, fondatrice et membre du conseil de fondation, M. Jérôme Frachebourg, membre du conseil de fondation, et 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, mise en œuvre avec des partenaires reconnus et 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 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 à quel point elle est prête, 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 à plus de 100 les 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 usage 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 elles se rendent compte pendant le processus qu'elles en tirent plus en termes de savoir RH, d'expérience. Cela part d'une envie marketing, mais elles finissent souvent par réaliser 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 égalitaire. 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.

La commissaire EAG demande si le label garantit aux employés qui travaillent en dehors de la Suisse que les règles sont aussi respectées.

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 effectuées. Il indique que le CE soutient la M 2577 qui est générale et s'intègre dans la loi proposée. Cette proposition de motion est à soutenir selon lui. Les deux autres propositions de 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 propositions de motions ont trouvé 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 proposition de 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 proposition de 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 le font ou que 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 de critères stricts et de 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 subies par 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 la 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. 18 du PL 12843 sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) propose la création des 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 promeut 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 avoir une influence sur 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 un marché public ne 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 n'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 met aux voix la prise en considération de la M 2577 :

Oui :	6 (2 Ve, 1 EAG, 3 S)
Non :	8 (2 MCG, 1 UDC, 1 PDC, 4 PLR)
Abstentions :	—

La prise en considération de la M 2577 est refusée.

Catégorie de débat préavisée : II (30 minutes)

Proposition de motion

(2577-A)

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

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

- l'article 15, alinéa 2 de la constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE – A 2 00) : « 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 » ainsi que son article 41, alinéas 2, 3 et 4 (Mise en œuvre) ;
- la réponse du Conseil d'Etat à la M 2263 « Poursuite des efforts en matière de prévention du racisme en mettant notamment l'accent sur les différentes populations concernées par l'art. 261^{bis} du Code pénal suisse » ;
- que les expériences de discrimination ont lieu dans le cadre du travail dans près de la moitié des cas recensés par de nombreuses études ;
- les inégalités salariales entre femmes et hommes, particulièrement prégnantes en Suisse ;
- le fait que la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises suisses est inférieure à la moyenne européenne ;
- l'impact dévastateur des violences sexuelles et sexistes dans le monde du travail démontré par de nombreuses études ;
- les rapports du Centre Ecoute contre le racisme, selon lesquels, depuis 2014, les discriminations liées au monde du travail occupent systématiquement la deuxième place sur environ dix domaines où des discriminations racistes sont constatées ;
- les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, contre lesquelles peu de mesures sont prises dans le monde du travail, selon une étude de l'Université de Genève et les constats de la Fédération genevoise des associations LGBT ;
- **le fait que, selon certaines études, 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail, par peur des conséquences négatives** (insultes, stagnation de poste, pertes de

responsabilités, mobbing, voire licenciements), la situation étant plus grave encore concernant les personnes trans* ;

- l'exclusion du monde du travail subie par les personnes vivant avec un handicap, qui peinent souvent à être considérées comme des travailleuses et travailleurs à part entière ;
- l'existence de la charte suisse de la diversité au travail, signée par le président du Conseil d'Etat genevois, M. François Longchamp, pour l'Etat de Genève, le 28 février 2018 ;
- la motion M 2566 intitulée « Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité », déposée le 20 mai 2019 ;
- la proposition de motion de M^{me} Claude Bocquet pour l'instauration d'un label cantonal « égalité salariale »,

invite le Conseil d'Etat

- à soutenir le principe d'un dispositif cantonal, par exemple un label ou une association de labels, permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations ;
- à donner son soutien à la création d'un tel dispositif cantonal, dans la mesure de ses compétences, en faisant partie, sous forme de délégation, d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif qui pourrait être mis sur pied afin d'élaborer ou de donner son avis en la matière ;
- à s'engager à être parmi les premières entreprises, en tant qu'Etat employeur, à être reconnues dans le cadre de ce futur dispositif cantonal, ceci en répondant aux critères et donc en prenant les mesures nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une telle reconnaissance.

Date de dépôt : 8 mars 2021

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Pierre Eckert

Mesdames et
Messieurs les députés,

La motion 2577 demande de soutenir le principe d'un dispositif cantonal, par exemple un label ou une association de labels, permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Elle demande également à l'Etat de Genève de se montrer exemplaire en étant l'une des premières entreprises à être reconnue par ce dispositif. Cette motion a été examinée de concert avec la motion 2566 qui vise à développer un label qui puisse être délivré aux entreprises ayant pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres et la motion 2569 qui demande à instituer un label cantonal « Egalité salariale ».

Notons aussi que, quasiment simultanément à l'examen de ces motions, le Conseil d'Etat a soumis au parlement le projet de loi 12843 sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG). A son article 18, il est notamment proposé que l'Etat puisse : a) mener des campagnes de sensibilisation ; b) conclure des partenariats avec des organisations, entreprises ou autres institutions privées ; c) encourager des formations du personnel **et des labels**.

Aux yeux de notre minorité, il est envisageable que les objectifs des motions 2566 et 2569 recourent ceux de la LELVDG. Elle estime toutefois que la motion 2577 dont il est question ici vise des buts complémentaires, voire supplémentaires au projet de loi du Conseil d'Etat.

Le constat

Les raisons de créer un dispositif permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations sont largement exprimées dans l'exposé des motifs. Nous en rappelons les éléments principaux.

Près de la moitié des personnes déclarant avoir vécu une expérience de discrimination l'ont été dans le cadre du travail ou de la recherche d'emploi. Le travail constitue ainsi la situation la plus fréquente, qui se détache clairement des suivantes.

Du point de vue de **l'égalité homme-femme**, il a été relevé par *The Economist* que le marché du travail suisse est le plus discriminatoire d'Europe.

Les discriminations basées sur **l'orientation sexuelle et l'identité de genre** sont aussi une réalité au sein des entreprises. Les études montrent un besoin impératif d'information et de formation auprès des employeurs afin que les personnes homosexuelles et/ou transidentitaires soient protégées contre les discriminations dont elles peuvent être la cible.

Concernant le racisme, l'antisémitisme et les autres formes de **discrimination basées sur l'appartenance ethnique ou la religion** dans le canton de Genève, les rapports mentionnent que les discriminations liées au monde du travail occupent systématiquement la deuxième place sur environ dix domaines où des discriminations sont constatées.

Pour ce qui est des situations de **handicap**, on relèvera qu'elles sont souvent l'objet de stéréotypes et de discriminations, que ce soit dans les entreprises privées ou dans les administrations publiques. Les personnes handicapées sont encore largement exclues de la vie active et, souvent, ne sont pas considérées comme des travailleurs à part entière. Dans ce domaine, **le droit suisse** relatif à l'égalité pour les personnes handicapées **est trop faible** pour pouvoir réellement promouvoir leur intégration dans le monde du travail.

Contrairement à d'autres dispositifs (labels ou autres), le but de la présente motion est **d'élargir à toutes les formes de discriminations ou d'exclusion** qui peuvent se produire dans le monde du travail.

Pourquoi la création d'un dispositif ?

On pourrait arguer du fait qu'il existe des lois cantonales et fédérales pour contrer les discriminations mentionnées ci-dessus. Cependant, et comme relevé précédemment, les lois sont parfois trop faibles appliquées au monde du travail. Mais surtout, il est essentiel de pouvoir agir en amont de l'application pénale des lois en utilisant la prévention, l'écoute, la médiation et la formation, entre autres méthodes « douces ». La certification de ces méthodes permet non seulement d'apporter une certaine visibilité à l'entreprise, mais constitue aussi et surtout un soutien précieux aux services

de ressources humaines afin de bien prendre en considération les cas de discrimination.

Pour des personnes potentiellement en situation de discrimination cherchant à rejoindre une entreprise, la certification apporte la confiance et attire ces talents. Il y a eu beaucoup d'échos positifs à ce sujet, notamment des femmes qui avaient l'assurance que l'entreprise respectait l'égalité salariale.

Pourquoi la création d'un dispositif cantonal ?

Les contacts pris avec des associations représentant les entreprises concernant la possibilité d'un tel dispositif indiquaient que ces dernières privilégient **un seul dispositif** permettant de reconnaître et de certifier les entreprises qui en feraient la demande et qui réuniraient certains critères plutôt qu'une multitude de dispositifs ou labels, chacun spécialisé dans un domaine particulier.

La création d'un dispositif cantonal permettrait ainsi de regrouper des labels reconnus de façon nationale ou internationale, puisque des partenariats avec ces labels sont bien entendu possibles, voire même devraient être favorisés.

Le rôle de l'Etat de Genève

Le canton de Genève, précurseur dans de nombreux domaines en matière de prévention des discriminations, pourrait encore plus s'engager, non seulement en tant qu'Etat employeur, mais également dans le cadre des liens étroits qu'il entretient avec les entreprises privées, en encourageant la mise sur pied d'un dispositif de prévention des discriminations ou la constitution de réseaux d'entreprises qui seraient particulièrement impliquées dans la promotion de l'inclusion, la valorisation de la diversité ou la prévention des discriminations.

La motion ne demande pas que l'Etat gère le dispositif puisqu'il est censé être géré par une association ou par une fondation (par exemple) qui doit être largement autosuffisante et autofinancée. Il est toutefois attendu que l'Etat soutienne et participe à la mise en place d'un dispositif, par exemple sous forme de délégations de fonctionnaires à des groupes de travail ou de comités consultatifs. Nous pensons non seulement que cela participe à la promotion des entreprises genevoises, mais surtout qu'il est du rôle de l'Etat de garantir les droits de toutes les personnes, que cela soit dans le milieu professionnel ou non.

Réponses aux craintes exprimées

- « *Lourd, compliqué et cher* ». Le dispositif proposé devrait permettre à une entreprise d'atteindre plusieurs niveaux de certification, de la plus basique à la plus complète, afin de pouvoir également donner la possibilité aux petites ou moyennes entreprises de participer à la démarche, sans avoir forcément les moyens dont bénéficient par exemple les multinationales pour répondre à la totalité des critères ou exigences d'un tel dispositif ou label. Chaque entreprise peut ainsi placer son niveau de certification selon ses moyens financiers et sa stratégie propre. Ainsi, par exemple, le minimum qui serait requis pour les entreprises certifiées serait d'adopter une charte antidiscriminatoire (un modèle sera fourni à toutes les entreprises qui le désirent) et d'envoyer régulièrement (deux à trois fois par an) un courrier électronique à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, avec l'adresse de personnes-ressources à l'intérieur (RH et/ou direction) et à l'extérieur (associations compétentes) de l'entreprise.
- « *Pas toutes les entreprises le peuvent* ». Il existe bien entendu des entreprises où l'égalité des genres (en nombre) n'est pas un état de fait. Cela ne les empêche pas de définir des règles de bienveillance au cas où une maçonne ou un puériculteur viendrait frapper à leur porte. Cela ne les empêche pas non plus d'agir contre les autres formes de discrimination mentionnées en introduction. Par exemple, pour obtenir un label, il ne sera pas nécessaire pour une entreprise d'avoir un réseau « femmes » ou de personnes LGBTIQ, si elle ne compte que deux employés ; par contre, disposer d'une charte et envoyer un courrier électronique deux ou trois fois par an est clairement à la portée de toutes les entreprises, même celles comptant un seul collaborateur ou une seule collaboratrice.
- « *Distorsion de concurrence dans les marchés publics* ». Le point soulevé est que seules les grosses entreprises pourraient se payer une labélisation. Comme mis en avant deux paragraphes plus haut, cette crainte n'est pas fondée, divers niveaux de certification étant possibles. Relevons encore qu'à Genève, une Déclaration de respect de l'égalité est d'ores et déjà demandée afin postuler pour un marché public. Il faut en effet remplir le formulaire de l'annexe P6¹ à cet effet. Il n'y a donc rien de nouveau si ce n'est que le dispositif proposé ici pourrait remplacer cette annexe et de surcroît s'étendrait aux autres types de discrimination. Nous relèverons encore qu'il n'existe pas que des marchés publics et qu'une entreprise certifiée pourrait très bien rechercher des partenaires d'affaires également

¹ <https://www.ge.ch/document/annexe-p6>

certifiées et créer ainsi un cercle vertueux. A nouveau, les dispositifs qui devraient être mis sur pied par une entreprise pour qu'elle bénéficie d'une labélisation seraient proportionnels au nombre de personnes employées, comme spécifié plus haut.

- « *Le timing n'est pas bon* ». L'argument avancé est qu'avec le ralentissement économique lié à la situation sanitaire, ce n'est pas le moment de charger administrativement les entreprises. Nous répondrons d'abord que cette surcharge n'est pas démontrée, la certification pouvant être pratiquée à divers niveaux. Elle peut d'ailleurs apporter davantage de bénéfices que de coûts selon les arguments apportés plus haut. Ensuite, depuis que les perspectives de sortie de crise sont visibles, les Vert.e.s affirment haut et fort que cette situation doit être mise à profit pour réorienter notre économie, non seulement en la relocalisant et en l'orientant vers des procédés préservant les ressources naturelles, mais aussi en améliorant les conditions sociales de l'ensemble de la population. Le dispositif proposé par cette motion constitue une pierre à cet édifice. Et, comme spécifié plus haut, il est clair que le niveau le plus basique qui pourrait être atteint par une entreprise serait à la portée de toutes les entreprises, puisqu'il s'agit d'offrir un cadre antidiscriminatoire aux entreprises (par le biais d'une charte) et la possibilité aux personnes potentiellement victimes de discriminations ou de non-inclusion d'avoir recours à des tiers.

Un large soutien qui bizarrement s'effrite

En dehors des réticences habituelles sur une régulation excessive de la part de l'Etat qui ne manqueront pas d'être répercutées dans le rapport de majorité, la proposition de motion a tout de même reçu de chauds soutiens de la part du BPEV et de la CGAS. Mais d'autres soutiens ont également été apportés.

Nous mettons notamment en évidence l'audition de M^{me} la conseillère d'Etat Nathalie Fontanet qui mentionne d'abord 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 ». Tiens, c'est intéressant, c'est justement ce que demande cette motion !

Ensuite M^{me} Fontanet relève que « **le Conseil d'Etat est favorable à cette motion** et à cette démarche promotionnelle plus large comprenant différentes thématiques et qui les centralise ». Elle relève encore « la motion demande quelque chose qui n'est actuellement pas compris dans le projet de loi du Conseil d'Etat ». Le soutien est évident et nous l'en remercions.

Avant les dernières auditions, la proposition de motion recevait même le soutien d'un commissaire du PDC qui « rappelle que même le CE trouvait la M 2577 intéressante. Il part du principe qu'il faut soutenir cette dernière ». Il est bien entendu possible de changer d'avis, mais il est pour le moins singulier que seuls les Verts, le PS et Ensemble à Gauche se soient retrouvés à voter la proposition de motion.

Finalement, nous ne résistons pas à citer un député S qui a résumé la situation ainsi : « Il est par ailleurs 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. »

Conclusion

Cette motion a été construite en prenant en compte les arguments qui avaient été avancés par le monde de l'entreprise. Elle n'emploie que peu de ressources de la part de l'Etat, puisqu'elle lui demande simplement de déléguer des fonctionnaires cantonaux pour prendre part à des groupes de travail pour pouvoir donner leur avis. Elle permet d'améliorer le cadre de travail tout en apportant une plus-value aux entreprises qui auront choisi de leur propre chef d'être parties prenantes de la démarche. Elle a également reçu le soutien explicite de la part du Conseil d'Etat. Nous vous recommandons donc, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de la soutenir lors de son vote en plénière, tout en rappelant que, si l'aspect « économie » a été largement considéré lors des débats dans notre commission, l'aspect concernant les droits humains n'a été abordé que marginalement.