

*Date de dépôt : 8 septembre 2021*

## **Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil concernant l'analyse de l'égalité des salaires selon la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1), définit l'obligation de procéder à une analyse de l'égalité des salaires. Cette analyse a pour but de déceler si les rémunérations portent la marque d'un effet lié au sexe. Dans l'essentiel, les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs doivent :

- 1) réaliser une analyse de l'égalité salariale (art. 13a LEg),
- 2) la faire vérifier par un réviseur indépendant (art. 13d LEg) et
- 3) en communiquer les résultats à leur personnel (art. 13g LEg) et, le cas échéant, à leurs actionnaires.

Pour l'Etat de Genève, l'office du personnel de l'Etat (OPE) a construit la base de données nécessaire à cette analyse et a soumis les données au test formel de l'égalité salariale selon la méthodologie officielle de la Confédération (outil d'analyse standard Logib; art. 13c LEg). Le périmètre considéré par cette analyse de l'OPE est la population du personnel de l'administration employé en décembre 2020 au sein du « Petit Etat », à l'exclusion du pouvoir judiciaire. L'analyse a porté sur 19 247 personnes.

L'OPE a fait vérifier la procédure par un cabinet d'audit externe dont vous trouverez l'attestation en annexe. Celle-ci comporte, dans ses pages, le rapport sur l'analyse de l'égalité salariale.

A noter que cette analyse de l'égalité des salaires devra être répétée tous les 4 ans (art. 13a LEg).

## Résultats de l'analyse

L'écart salarial moyen calculé dans le cadre de cette analyse indique que sur une base mensualisée, les femmes gagnent 438 francs (soit 4,4%) de moins que les hommes en moyenne au sein de l'Etat de Genève.

En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, c'est-à-dire à responsabilités égales, les femmes gagnent 0,2% de moins que les hommes. Selon le modèle d'analyse standard défini par la LEg, cet écart salarial n'est pas statistiquement significatif. On peut ainsi conclure qu'il n'existe aucun écart salarial inexplicé au sens strict entre femmes et hommes à l'Etat de Genève.

## Position du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat se réjouit des résultats de cette analyse, l'Etat ayant un rôle d'exemplarité à jouer en matière d'égalité salariale.

Il est par ailleurs conscient que des progrès peuvent encore être réalisés en matière d'égalité. Ainsi, le deuxième axe de la stratégie en matière de ressources humaines « Travailler autrement » vise à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et la diversité au sein de l'administration. Il s'agit en particulier :

- de promouvoir l'égalité et le respect de la diversité;
- de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle;
- d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les échelons de l'administration;
- d'offrir un environnement de travail inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination.

Le bilan social de l'Etat révèle qu'en 2020, les femmes occupaient 38,8% des postes de cadres supérieurs (classe 23 et plus). Une marge de progression existe encore par rapport à cette proportion, qui est en hausse depuis plusieurs années. Cette tendance doit être confirmée afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur.

Les résultats de l'analyse de l'égalité salariale au sein de l'Etat donnent un signal très encourageant. Avec le déploiement de la stratégie « Travailler autrement » et la mise en œuvre du Plan d'action égalité au sein de l'administration, le Conseil d'Etat entend poursuivre ses efforts pour promouvoir l'égalité entre les collaboratrices et les collaborateurs de l'Etat.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI

Le président :  
Serge DAL BUSCO

Annexe :

*Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021, présentant en annexe les résultats de l'analyse de l'égalité salariale*



Annexe

**Office du personnel de l'Etat, Genève**

Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la  
vérification formelle de l'analyse de l'égalité des  
salaires pour la période du  
1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021

**KPMG SA**

Esplanade de Pont-Rouge 6  
Case postale 1571  
CH-1211 Genève 26

+41 58 249 25 15  
kpmg.ch

**Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires à l'attention de l'Office du personnel de l'Etat, Genève**

Nous avons été mandatés sur la base de l'art. 13d de la loi sur l'égalité (LEg) et de l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires en vue de procéder à une vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires afin d'obtenir une assurance limitée sur ladite analyse effectuée par l'Office du personnel de l'Etat.

L'Office du personnel de l'Etat a effectué l'analyse de l'égalité des salaires fondée sur le mois de référence décembre 2020 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021.

**Responsabilité de l'Office du personnel de l'Etat**

La responsabilité de la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires conformément à l'art. 13c LEg incombe à l'Office du personnel de l'Etat. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes adéquats relatif à la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires. En outre, l'Office du personnel de l'Etat est responsable du choix et de l'application de la méthode scientifique et conforme au droit et de la tenue des enregistrements appropriés.

**Indépendance et contrôle qualité**

En conformité avec les Directives sur l'indépendance d'EXPERTsuisse, nous sommes indépendants de l'Office du personnel de l'Etat et avons observé les Règles d'organisation et d'éthique professionnelle d'EXPERTsuisse. Ces exigences définissent des principes fondamentaux d'éthique professionnelle, qui comprennent les concepts d'intégrité, d'objectivité, de compétence et de conscience professionnelle, de confidentialité et de professionnalisme.

Notre entreprise applique la Norme suisse de contrôle qualité 1 et entretient en conséquence un système de contrôle qualité complet, qui comprend des règlements et des mesures dûment documentés visant au respect des règles d'éthique professionnelle, des normes professionnelles ainsi que des exigences légales et réglementaires applicables.

**Responsabilité de l'auditeur indépendant**

Il nous incombe d'exécuter une mission d'assurance et, sur la base de cette mission, d'exprimer une conclusion sur la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires.

Nous avons effectué notre audit conformément à la Norme d'audit suisse 950 « Missions d'assurance autres que les missions d'audit ou de review (examen succinct) d'informations financières historiques ». Selon cette norme, nous devons planifier et réaliser nos opérations de contrôle de façon à pouvoir constater avec une assurance limitée que l'analyse de l'égalité des salaires est conforme à tous égards aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.



**Office du personnel de l'Etat, Genève**  
Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la  
vérification formelle de l'analyse de l'égalité des  
salaires pour la période du  
1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021

En tenant compte des considérations sur le risque, nous avons réalisé des procédures d'audit afin de recueillir des éléments probants suffisants et appropriés. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur indépendant. Lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance limitée, les procédures réalisées sont moins complètes que lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance raisonnable, de sorte que l'assurance obtenue est moindre.

Notre mission consiste à effectuer une vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires, et non à évaluer des aspects matériels ou le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires.

Conformément aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, nous avons procédé à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires et avons vérifié

- si l'analyse de l'égalité des salaires a été exécutée dans le délai imparti par la loi ;
- s'il existe une preuve que l'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit ;
- si tous les travailleurs ont été englobés dans l'analyse ;
- si tous les éléments de salaire ont été englobés dans l'analyse ;
- si toutes les données nécessaires, y compris les caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, ont été englobées dans l'analyse.

Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre conclusion.



**Office du personnel de l'Etat, Genève**  
Rapport de l'auditeur indépendant relatif à  
la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des  
salaires pour la période du  
1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021

### Conclusion

Lors de notre vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que l'analyse de l'égalité des salaires de l'Office du personnel de l'Etat pour le mois de référence décembre 2020 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021 n'est pas conforme à tous égards aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

KPMG SA

Pierre Henri Pingeon  
Expert-réviseur agréé  
Réviseur responsable

Cédric Rigoli  
Expert-réviseur agréé

Genève, le 21 juin 2021

### Annexe :

- Analyse de l'égalité des salaires pour le mois de référence décembre 2020 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021



Outil d'analyse standard (Logib)

Release 1064

Analyse avec le module 1 effectuée le 17.06.2021

## Rapport sur l'analyse de l'égalité salariale à l'aide de l'outil d'analyse standard (Logib)

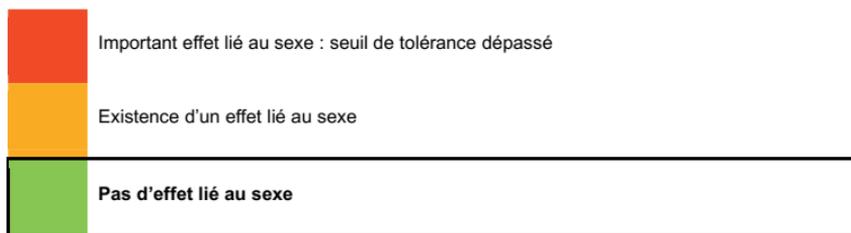
Le présent rapport sert notamment de base pour la **vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale par un organe indépendant**

- au sens de l'art. 13d, al. 1, let. a Leg : par une entreprise de révision agréée au sens de la loi sur la surveillance de la révision du 16 décembre 2005 ;
- au sens de l'art. 13d, al. 1, let. b Leg : par une organisation au sens de l'art. 7 ou une représentation des travailleurs/-euses au sens de la loi sur la participation du 17 décembre 1993.

En outre, ce rapport d'analyse peut être utilisé pour l'**information des travailleurs/-euses** au sens de l'art. 13g LEg ainsi que des **actionnaires** au sens de l'art. 13h LEg.

## 1. Résultat de l'analyse de l'égalité salariale

|   |  |
|---|--|
| Entreprise/institution                          | Etat de Genève   |
| Mois de référence                               | 12/2020  |
| Nombre d'employé-e-s                            | 19,247 dont 10,645 (55.3%) femmes et 8,602 (44.7%) hommes  |
| Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse      | 19,247 dont 10,645 (55.3%) femmes et 8,602 (44.7%) hommes  |
| Écart salaire moyen                             | Les femmes gagnent CHF 438 (4.4%) de moins.  |
| Différence salariale non expliquée liée au sexe | En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 0.2% de moins. |



### Informations contextuelles sur l'analyse

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération, module 1. La base est le gain total standardisé à plein temps pour 19,247 employé-e-s, dont 10,645 (55.3%) femmes et 8,602 (44.7%) hommes durant le mois de référence décembre 2020.

En moyenne, les femmes gagnent 4.4% de moins que les hommes. En tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées au poste de travail, les femmes gagnent 0.2% de moins.

L'écart salarial restant qui ne s'explique ni par les différences de caractéristiques liées aux qualifications personnelles, ni par les caractéristiques liées au poste de travail, ne diffère pas de zéro de manière statistiquement significative. Cela signifie que selon le modèle d'analyse standard, il n'existe aucun écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes qui soit démontré sur le plan statistique.

### Avertissement

Le résultat au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ne fournit aucune indication concernant des discriminations salariales individuelles ou de groupe.

Le présent document n'offre aucune garantie quant à la probabilité que les autorités ou tribunaux compétents en la matière arrivent aux mêmes conclusions.

## 2. Informations complémentaires

### 2.1. Informations méthodologiques

Le présent rapport a été établi au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib). Logib repose méthodologiquement sur une analyse de régression OLS semi-logarithmique et satisfait à l'exigence de conformité scientifique et juridique au sens de l'art. 13c, al. 1 LEg. La déclaration de conformité correspondante pour l'outil d'analyse standard (Logib) a été établie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes<sup>1</sup>.

Toutes les informations relatives à l'utilisation correcte de Logib figurent dans les instructions Logib.

### 2.2. Contrôle de la saisie intégrale de l'ensemble des employé-e-s

Toutes les personnes qui étaient salarié-e-s par l'employeur durant le mois de référence doivent être incluses dans l'analyse. L'entité juridique indépendante la plus faible est déterminante. Par entité juridique indépendante, on entend une unité d'entreprise dotée d'une forme de société juridique indépendante, telle qu'une SA, une Sàrl ou une filiale autonome. N'entrent pas dans cette catégorie p. ex. les centres de production, les agences, les succursales, les filiales, les unités d'affaires, etc. non dotées d'une forme de société juridiquement autonome.

### 2.3. Vue d'ensemble des jeux de données valables, non valables, inclus et exclus par sexe

|   | Total         | Femmes        | Hommes       |
|---|---------------|---------------|--------------|
| <b>Nombre de jeux de données disponibles</b>              | <b>19,247</b> | <b>10,645</b> | <b>8,602</b> |
| <b>Dont jeux de données non valables</b>                  | <b>0</b>      | <b>0</b>      | <b>0</b>     |
| <b>Dont jeux de données exclus</b>                        | <b>0</b>      | <b>0</b>      | <b>0</b>     |
| <b>Dont jeux de données pris en compte dans l'analyse</b> | <b>19,247</b> | <b>10,645</b> | <b>8,602</b> |

<sup>1</sup> La déclaration de conformité ainsi que tous les détails méthodologiques, y compris les spécifications de modèle et les critères de validité pour toutes les variables figurent dans le descriptif méthodologique : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib/documentation-logib.html>

## 2.4. Éléments de salaire versés par sexe

Les éléments de salaire suivants doivent être pris en compte conformément aux instructions pour les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard (Logib) :

- **Salaire de base** (y compris les éléments du salaire versés régulièrement et la part proportionnelle des prestations salariales accessoires et droits de participation) ;
- **13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> salaire mensuel** (le cas échéant) ;
- **Indemnités** : légales pour travail de nuit ou le dimanche et autres primes de pénibilité, p. ex. service de piquet, travail en équipes, autres primes pour inconvénients (le cas échéant),
- **Paiements spéciaux** versés de manière irrégulière, p. ex. bonus ou primes (le cas échéant).

| Élément de salaire                                | Versé à              |                                    |                  |                                |                 |                              |
|---|----------------------|------------------------------------|------------------|--------------------------------|-----------------|------------------------------|
|   | Nombre d'employé-e-s | Part de l'ensemble des employé-e-s | Nombre de femmes | Part de toutes les femmes en % | Nombre d'hommes | Part de tous les hommes en % |
| Salaire de base                                   | 19,247               | 100.0%                             | 10,645           | 100.0%                         | 8,602           | 100.0%                       |
| 13 <sup>e</sup> , 14 <sup>e</sup> salaire mensuel | 19,109               | 99.3%                              | 10,557           | 99.2%                          | 8,552           | 99.4%                        |
| Indemnités  | 694                  | 3.6%                               | 225              | 2.1%                           | 469             | 5.5%                         |
| Paiements spéciaux                                | 370                  | 1.9%                               | 176              | 1.7%                           | 194             | 2.3%                         |

## 2.5. Montant des salaires et éléments de salaire moyens par sexe

| Élément de salaire                                | Montant moyen des salaires et éléments de salaire en CHF |               |
|---|--|---------------|
|   | Femmes   | Hommes        |
| Salaire de base                                   | 8,899  | 9,307         |
| 13 <sup>e</sup> , 14 <sup>e</sup> salaire mensuel | 707  | 723           |
| Indemnités  | 8  | 21            |
| Paiements spéciaux                                | 4  | 5             |
| <b>Total</b>                                      | <b>9,618</b>   | <b>10,056</b> |