

Date de dépôt : 21 mai 2019

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Delphine Klopfenstein Broggin, Frédérique Perler, François Lefort, Boris Calame, Yves de Matteis, Guillaume Käser, Esther Hartmann, Mathias Buschbeck, Christian Frey, Jocelyne Haller, Caroline Marti, Thomas Wenger, Salima Moyard, Delphine Bachmann pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques

Rapport de M^{me} Isabelle Pasquier

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission de l'économie a traité cet objet lors des séances des 4, 11 et 25 mars, 1^{er} et 8 avril, ainsi que du 6 mai 2019 sous l'excellente présidence de M^{me} Jocelyne Haller. Les procès-verbaux en ont été tenus consciencieusement par M^{me} Maëlle Guitton, que nous remercions chaleureusement pour sa rédaction.

Cette motion a été traitée en parallèle avec la motion M 2468 « l'Etat doit promouvoir le principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises », qui fera l'objet d'un rapport spécifique, déposé ultérieurement.

Ont été auditionné-e-s :

1. *M^{me} Delphine Klopfenstein Broggin, première signataire ;*
2. *M^{me} Colette Fry, directrice du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) ;*
3. *M. Hervé Montfort, directeur de l'office cantonal des statistiques (OCSTAT), présentation jointe en annexe 1 ;*

4. *MM. Fabien Mangilli, directeur, et Massimo Scuderi, avocat stagiaire, direction des affaires juridiques de la Chancellerie d'Etat (DAJ), document joint en annexe 2 ;*
5. *M. Grégoire Tavernier, directeur général, et M^{me} Fabienne Bonjour, directrice du développement des ressources humaines, office du personnel de l'Etat (OPE), présentation jointe en annexe 3 ;*
6. *M^{me} Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente de l'Union des associations patronales (UAPG), et M. Nicolas Aune, directeur industrie et innovation à la Fédération des entreprises (FER) ;*
7. *M^{mes} Valérie Buchs, secrétaire syndicale SIT, et Audrey Schmid, secrétaire syndicale UNIA, Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), prise de position jointe en annexe 4 ;*
8. *M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'office de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).*

Le conseiller d'Etat Mauro Poggia, chargé du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé, a pris part à la séance du 6 mai.

Enjeux et résumé

Cette motion raisonnable de la députée Verte Delphine Klopfenstein Broggin a été votée le 6 mai sans opposition.

La portée de la motion a toutefois été réduite par deux amendements. Le premier concerne le nombre des entreprises encouragées à mener un autocontrôle dans ses pratiques salariales, la motion cible à présent les entreprises de 100 employé-e-s et plus, contrairement au 50 initialement prévus. Le second concerne le travail du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ; l'invite visant à augmenter ses moyens pour renforcer les campagnes sur l'égalité salariale auprès des entreprises a été entièrement supprimée.

Telle a été la volonté de la majorité, qui correspond sur ce vote au clivage traditionnel entre la droite et la gauche, le MCG s'étant abstenu.

Rappel du cadre légal

L'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981. La loi fédérale sur l'égalité (LEg), qui concrétise ce devoir dans le cadre professionnel, est entrée en vigueur en 1996.

L'article 15 de la constitution genevoise est lui aussi limpide : « la femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Le Conseil d'Etat a signé en 2016 la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Le canton s'engage, comme employeur, commanditaire de marchés publics ou comme organe de subventionnement, à rendre effectif le principe constitutionnel de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

Rappel des faits

Pourtant en Suisse, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est en moyenne de **12%**, un écart plus important dans le secteur privé (14,6%) que dans le public (12,5%). **A Genève**, la situation est meilleure, considérant que **l'écart moyen est de 5,3%** (6,9% privé, 6,1% public). **Une femme gagne ainsi, pour un salaire brut médian standardisé, près de 5000 F de moins par an.** Ce qui est loin d'être négligeable.

Participent à cette inégalité salariale les faits suivants : 60% des salaires inférieurs à 4000 F sont perçus par des femmes. La proportion de femmes cadres est moindre (23% pour les femmes, 34% des hommes) et elles sont sous-représentées dans les hauts salaires. Les femmes travaillent davantage à temps partiel (56% dans le public, 46% dans le privé). Un temps par ailleurs souvent occupé par des tâches non rémunérées et peu reconnues.

Si Genève est plutôt bon élève, c'est que l'Etat a été précurseur en décidant, il y a une quinzaine d'années, **de reconnaître l'expérience des femmes au niveau de la gestion de la famille et des enfants comme de l'expérience utile.** Deux années d'éducation dans la famille comptent pour une année d'expérience utile au poste. Une décision politique qui a permis aux femmes qui avaient quitté le milieu professionnel pour s'engager dans l'éducation des enfants d'avoir une reconnaissance en matière de salaire quand elles revenaient dans un parcours professionnel.

La directrice du BPEV a toutefois indiqué que l'écart a augmenté ces dernières années. Les salaires des hommes ont augmenté de 3% alors que ceux des femmes n'ont pas bougé.

Traquer les inégalités

Il est établi que dans les inégalités salariales, il y a 60% des différences qui sont expliquées par des facteurs objectifs et **40% qui ne sont pas explicables.** C'est ces 40% qui sont visés par cette motion et les outils d'aide, tels que le logiciel LOGIB, nommé dans la troisième invite.

La représentante des milieux patronaux a clarifié d'emblée que l'inégalité salariale ne peut être un modèle économique. « Sans égalité salariale, il serait impossible pour les entreprises de gagner la guerre des talents. » Elle indique que les entreprises souhaitent réellement savoir où elles en sont en matière

d'égalité, mais que cela n'est pas forcément destiné à être communiqué. « Il y a en effet beaucoup d'entreprises qui font cette évaluation des salaires sans qu'elles le communiquent forcément vers l'extérieur. C'est simplement une volonté de savoir si la politique est correcte ou pas » a indiqué M^{me} Ruegsegger, responsable de l'UAPG.

Les milieux patronaux soutiennent cette motion, d'autant qu'« **il n'y a rien de contraignant pour les entreprises** » et considèrent que « la notion d'autocontrôle est donc une disposition tout à fait intéressante ». Leur seule réserve, relayée par le PLR au vote, étant de monter le seuil de ces mesures pourtant non contraignantes, de 50 à 100 employés. S'alignant ainsi sur cette limite peu ambitieuse également reprise par la majorité bourgeoise du Parlement fédéral.

Pour la directrice de l'OCIRT M^{me} Stoll, « la discrimination salariale est une forme de sous-enchère salariale et, comme toute forme de sous-enchère salariale, elle porte non seulement atteinte à la personne qui subit la sous-enchère salariale, mais elle est aussi problématique du point de vue de la concurrence déloyale qui peut en découler ».

Toute la difficulté réside dans le fait qu'elle est beaucoup plus difficile à objectiver, car il faut comparer des profils individuels. Or, il y a très rarement une discrimination sur le même poste et sur la même fonction et que les choses sont donc beaucoup plus compliquées. Il reste des discriminations indirectes qui ne peuvent être expliquées par des éléments objectifs.

Renforcer le rôle du BPEV (ou pas)

Toutes les personnes auditionnées ont reconnu le rôle du bureau de la promotion de l'égalité BPEV, que les signataires de la motion souhaitent renforcer.

La directrice du bureau a précisé qu'une part importante de son budget est lié à des projets financés par la Confédération. Des subventionnements ciblés et ponctuels. C'est le cas des projets « PME Check », qui accompagne la mise en place de pratiques permettant une conciliation des vies et « PME Action Plus », menés avec 60 PME dans la mise en place de procédures et prises en charge du harcèlement sexuel.

Les représentantes des syndicats ont souligné le fait que **les moyens dont dispose actuellement le BPEV sont insuffisants, d'autant qu'une part importante n'est pas pérenne.**

La directrice du bureau a clairement indiqué que s'il y a « **une volonté de faire des campagnes plus visibles et plus importantes, alors oui, il faudra avoir plus de moyens financiers** ».

Pourtant, cette invite a été supprimée lors du vote en commission. L'auteur de cet amendement a indiqué : « ce bureau a justement pour vocation de s'occuper de l'égalité entre hommes et femmes et (...) les crédits qui lui sont alloués à l'heure actuelle sont suffisants, même si les représentantes de ce bureau ont clairement dit qu'elles apprécieraient de voir leurs ressources augmenter ».

Auditions

1. Présentation de la motion par son auteure, M^{me} Delphine Klopfenstein Broggin

M^{me} Klopfenstein Broggin a déposé cette motion il y a une année dans le but d'agir pour améliorer l'égalité salariale dans le canton, sachant que la compétence est avant tout fédérale.

Cette motion s'appuie sur le cadre légal existant. « **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** » dit la Constitution fédérale. Le règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques indique « l'Etat a pour mission d'encourager l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie », donc aussi dans le domaine professionnel.

Elle dénonce les différences salariales : les femmes gagnent à travail égal en Suisse en moyenne 20% de moins que les hommes et 8% de moins à Genève. C'est comme si les femmes n'étaient rémunérées qu'à partir du 24 février. Des écarts persistent encore aujourd'hui dans tous les domaines de la vie professionnelle.

Une meilleure connaissance de la situation permet de mieux cibler le travail à faire pour rétablir cette égalité. La motion demande au Conseil d'Etat de rendre des rapports réguliers et de travailler en étroite collaboration avec l'économie afin de réduire le décalage entre le salaire des hommes et des femmes.

La motion demande enfin d'augmenter les moyens financiers dont dispose actuellement le bureau de la promotion de l'égalité afin qu'il ait les moyens d'agir sachant que le champ est large et conséquent.

Pour finir, M^{me} Klopfenstein Brogginini explique que cette motion s'inscrit dans une actualité relayée avec le mouvement « #MeToo ». Aujourd'hui, l'expression s'est libérée et il est temps de répondre aux attentes et de combler ces lacunes.

Questions des député-e-s

- La deuxième invite demande au Conseil d'Etat à travailler en étroite collaboration avec l'économie genevoise pour inciter les entreprises à pratiquer l'égalité salariale. Ce champ de compétence n'est-il pas déjà donné au BPEV ?

M^{me} Klopfenstein Brogginini répond à la question sur la 2^e invite que la collaboration avec l'économie se fait en effet avec le bureau de l'égalité, mais qu'il est nécessaire de le rappeler. Il y a déjà un travail qui est fait, mais il est essentiel que l'Etat puisse travailler en étroite collaboration avec l'économie à travers le bureau de l'égalité. Elle considère qu'il est important de réussir à être le plus proche possible de l'économie de manière à répondre au mieux et sur mesure aux situations, sachant que les milieux tertiaires et secondaires sont fondamentalement différents et qu'il y a certains milieux où les femmes sont plus représentées que d'autres. Donner plus de moyens au bureau de l'égalité permettra justement de faire un meilleur inventaire afin de savoir où agir et de manière ciblée pour ne pas inonder l'ensemble de l'économie. Elle insiste sur le fait qu'il s'agit d'avoir des mesures ciblées en fonction des réalités.

- Comment l'auteure envisage que soient communiqués les rapports réguliers de l'Etat ? Il existe un label « equal-salary » qui pourrait permettre de mieux faire connaître le rôle exemplaire.

M^{me} Klopfenstein Brogginini répond que la question du label est bonne à condition que ce label soit suffisamment crédible. De manière plus générale, elle précise que les rapports sont publiés. Elle rappelle également qu'il y a la Cour des comptes qui est attentive à ces questions. Donc dès le moment où les choses sont publiées et que la société a accès à ces informations on peut partir du principe que l'information est publique.

- Le Parlement fédéral a choisi de se limiter à l'autocontrôle dans les entreprises de plus de 100 employés. Pourquoi être allé dans le sens de ce qui se prépare au niveau fédéral tout en sachant qu'il y a quand même de l'insatisfaction par rapport à cela ?

M^{me} Klopfenstein Brogginini explique qu'il faut accompagner les entreprises et qu'il est donc important de renforcer le rôle du BPEV. En

parallèle, il faut également mettre en place des contrôles de manière à s'assurer que les entreprises jouent le jeu.

- Aurait-il été intéressant que tous ces contrôles se fassent via le soutien du Bureau fédéral de l'égalité ? De l'avis de cette députée EAG, cela permettrait en effet d'avoir un regard sur ce qui se passe dans les entreprises. Si les personnes se cantonnent à faire de l'autoanalyse avec pour seule vocation de diffuser les résultats à l'interne, alors la photosensibilité n'agit pas. En revanche, si l'information est consignée ailleurs alors la réalité ne serait plus masquée.

M^{me} Klopfenstein Brogginì considère que l'un n'empêche pas l'autre.

- Ajouter une invite qui demanderait que le résultat des autocontrôles soit consigné quelque part, par exemple auprès du bureau de l'égalité, afin d'éviter que l'information se perde ou qu'elle soit occultée, serait-il souhaitable ?

M^{me} Klopfenstein Brogginì acquiesce. Elle répond que cela irait dans le sens de l'intention de la motion.

- Est-il possible de garantir l'égalité salariale sans augmenter encore la charge administrative des entreprises de petite et moyenne tailles ?

Concernant la charge administrative, elle répond qu'on peut aussi se poser cette question pour beaucoup d'autres sujets. Néanmoins, ce sont des choix et des priorités à faire, car une entreprise a tout intérêt à faire preuve d'exemplarité sur cette question. Elle considère en effet que le temps qu'une entreprise prendra à faire ce travail lui reviendra en positif dès le moment où elle aura réussi à régler cette question et à communiquer sur sa réussite. Elle termine en déclarant que ce sont des démarches qui peuvent nourrir l'image d'une entreprise.

- Les conventions collectives de travail fixent des règles strictes d'embauche, il ne peut pas y avoir d'inégalité, en tout cas pas à ce stade. Comment peut-ont ensuite évaluer les carrières pour savoir si elles sont égales ou inégales ?

M^{me} Klopfenstein Brogginì répond qu'il faudrait auditionner la Ville de Genève sur cette question, car ils sont extrêmement bien dotés. Elle explique qu'ils ont une équipe qui travaille étroitement avec les ressources humaines et qu'il y a de quoi apprendre beaucoup en les auditionnant. Elle explique qu'il existe des outils qu'on peut mettre en place de manière à ne pas tomber dans l'inégalité au niveau de l'embauche mais aussi lors du suivi des carrières. Elle termine en déclarant que le bureau de l'égalité du canton pourrait par exemple travailler en collaboration avec les ressources humaines

et que ce lien qui est fait très clairement au niveau de la Ville pourrait aussi avoir lieu au niveau du canton de manière renforcée.

L'expertise qui a été développée au niveau de la Ville et du canton pourrait servir et profiter aux entreprises. Par ailleurs, elle rappelle qu'il existe aussi beaucoup d'associations de défense de droits des femmes, comme l'association F-Information, qui font un travail exemplaire et qu'il existe donc une certaine expertise dont les entreprises privées pourraient bénéficier si ces associations avaient les moyens de déployer leurs services plus largement.

- Concernant la différence salariale entre les hommes et les femmes, dans 60% des cas on estime qu'il y a une explication logique. La vraie question est donc celle de savoir ce qu'il se passe au niveau des 40% pour lesquels il n'y a pas d'explication logique. Ce n'est a priori pas les grandes entreprises qui posent problème mais plutôt les PME. Toute la question est donc de voir s'il existe des possibilités au niveau cantonal. Actuellement, c'est la personne lésée qui doit prendre les devants et justifier sa demande. Existe-t-il des moyens de faire autre chose sans mettre en place une usine à gaz ? Ce député PDC considère que « l'autocontrôle c'est joli, encourager c'est bien, mais ce n'est pas très concret. Si on veut vraiment résoudre le problème, il faudrait avoir une manière plus directive qui dise comment les entreprises doivent agir. » Il considère qu'il faut mettre en place un outil plus incitatif.

M^{me} Klopfenstein Brogginini répond que pour creuser toutes ces questions il vaudrait la peine d'être bien accompagné. A Genève, il existe des associations de défense du droit des femmes qui ont une expertise ainsi que le bureau de l'égalité et des références au niveau de la Ville, mais il faudrait mieux exploiter ce réseau existant pour affiner les démarches.

- Un député PLR considère qu'avec la loi sur les marchés publics et l'accord intercantonal des marchés publics, à chaque fois qu'on rend une offre sur un marché public il faut signer une déclaration d'égalité hommes-femmes. Ensuite, quand il y a des contrôles, qui ne sont pas forcément axés directement sur l'égalité salariale, les commissions paritaires vérifient les taux d'activité et les salaires. Donc, il existe un véritable contrôle.

Par contre, il insiste sur le fait qu'il y a toujours des écarts de salaire entre deux personnes. Au sein de son entreprise, ses employés ne sont pas tous payés la même chose, étant donné qu'ils n'ont pas tous les mêmes compétences. Il rappelle que, quel que soit le sexe de la personne, il y a aussi un rapport à l'entreprise, une productivité et une attitude qui sont

difficiles à quantifier. Il termine en déclarant qu'il est difficile d'être objectif dans le résultat du contrôle.

M^{me} Klopfenstein Brogginini répond que dans la réalité il y a quand même un écart. Il existe un cadre, mais cette égalité n'est toujours pas réalisée. Le champ est difficile, mais c'est pour cela qu'il faut se donner les moyens de régler cette problématique. Le cadre légal existe, mais il faut faire en sorte que le relais dans la réalité suive. Elle souligne le fait que c'est vraiment l'intention de la motion. Elle termine en attirant l'attention de la commission sur le rôle des associations qui ont une expérience et qui peuvent donner un coup de main aux entreprises pour assurer cette égalité et ne pas tomber dans un exercice subjectif.

2. Audition de M^{me} Colette Fry, directrice du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques

M^{me} Fry rappelle le contexte : le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité a été adopté par les Chambres fédérales. Concernant l'initiative cantonale genevoise qui avait été déposée le 29 mai 2018 et qui visait à donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes, soit de réviser la législation fédérale pour permettre aux cantons de mettre activement en œuvre auprès des employeurs le principe d'égalité salariale, elle explique que le Conseil des Etats a refusé d'y donner suite le 20 mars 2019. Elle indique également, par rapport au projet de loi modifiant la LIAF (PL 12288 qui propose de conditionner l'octroi d'indemnités et d'aides financières au respect du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes), que le BPEV y est favorable et que ce projet sera intégré au projet de loi actuellement en cours.

Parmi les objectifs de législature du Conseil d'Etat, il y a par exemple la mise en œuvre du plan d'action de l'égalité au sein de l'administration cantonale dans lequel figure notamment une mesure qui vise à s'assurer du respect de l'égalité salariale auprès des entreprises genevoises soumissionnaires aux marchés publics. Elle explique que c'est aussi un objectif qui a été repris par le président du Conseil d'Etat dans le cadre de l'International Gender Champion de l'ONU.

Concernant les invites

Concernant la 1^{re} invite de la M 2460 qui demande de rendre des rapports réguliers en matière d'égalité salariale dans le petit et le grand Etat, elle rappelle que le bilan social annuel de l'Etat fait état de la répartition des

femmes et des hommes selon les classes de fonction ainsi que de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, contrairement à celui sur les institutions autonomes dans lequel ces données n'apparaissent pas. Elle précise que ces données pourraient éventuellement être intégrées dans les futurs bilans sociaux des institutions autonomes, si le projet de modification de la LIAF est adopté. Par ailleurs, elle explique que le PL sur les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre intégrera aussi cet aspect. Elle précise que ce PL est en travaux, mais qu'il devrait pouvoir être présenté d'ici à la fin de l'été.

Elle déclare ensuite, à propos des **invités 2 et 3** qui demandent à travailler en étroite collaboration avec l'économie genevoise pour inciter les entreprises à pratiquer l'égalité salariale et encourager les entreprises à mener des autocontrôles des pratiques salariales, notamment en lien avec l'outil LOGIB ou avec le soutien d'un expert du Bureau fédéral de l'égalité, que des actions de sensibilisation pour les entreprises genevoises sont déjà en cours. Elle explique en effet que le BPEV et l'OCIRT proposent fréquemment des actions de sensibilisation à la LEg, sur l'égalité salariale en tant que telle et les outils qui sont disponibles pour faire un contrôle de l'égalité salariale.

Elle précise que pour certains projets ils s'associent à la FER et que, chaque année, l'OCIRT organise une formation sur ce thème spécifique à l'attention des entreprises durant laquelle l'outil LOGIB, qui est celui qui s'adresse aux entreprises de plus de 50 employés, est présenté. Elle explique que le BPEV mène aussi d'autres projets sans l'OCIRT mais avec la FER, afin de promouvoir la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement sexuel et psychologique. Elle insiste sur le fait que la FER est un partenaire.

En 2012, une campagne de sensibilisation « L'égalité des salaires, c'est notre affaire » a été menée, et des actions en 2016 lors des 20 ans de la LEg. Par exemple, un calendrier a été distribué aux PME avec des fiches juridiques derrière chaque mois qui rappelaient les différents aspects de la LEg, avec des vignettes qui permettaient d'attirer l'attention sur ces situations.

Il existe aussi un outil à l'intention des entreprises, disponible sur le site du BPEV, avec les bonnes pratiques. Il consacre un chapitre sur la manière de vérifier l'égalité salariale et la manière de mettre en place une politique d'égalité salariale.

Elle indique pour finir que, le 10 octobre 2019, sera organisé un colloque avec l'OCIRT sur différents aspects de la LEg, avec la participation de la directrice du Bureau fédéral de l'égalité.

Le BPEV a prévu des actions et des communications sur l'égalité salariale, notamment dans les marchés publics, jusqu'en 2020, de sorte à pouvoir allier les informations relatives à la révision de la LEg et la mise à disposition des outils disponibles pour mener des contrôles et des autodiagnostic. L'objectif est de pouvoir donner des informations qui soient claires et compréhensibles sur les actualités et les nouveautés juridiques et pratiques en la matière.

L'outil LOGIB est destiné aux entreprises de plus de 50 employé-e-s, il permet un autodiagnostic. Pour les entreprises de moins de 50 employé-e-s, **l'outil ARGIB** est actuellement en phase de finalisation au niveau du Bureau fédéral de l'égalité. Sa version finale devrait être testée à partir du mois de mai 2019. Cet outil permettra aux petites PME de réaliser un autodiagnostic pour savoir où elles en sont en termes d'égalité salariale. Il n'est pas encore clarifié si le Bureau fédéral aura les ressources pour accompagner les PME et le proposer aux cantons.

Pour ce qui est des expériences passées, **elle explique que tout ce qui a été fait sur une base volontaire a prouvé que ce n'était pas forcément suivi d'effets**. Il faut donc vraiment pouvoir avoir des mesures plus incitatives, comme le projet pilote mené par le BPEV depuis 2008 qui vise à permettre de vérifier l'égalité salariale, le projet de modification de la LIAF et le projet de loi cantonale contre les discriminations.

Elle relève également qu'en septembre 2016, le Conseil d'Etat, représenté à l'époque par M. Longchamp, a signé **la charte pour l'égalité salariale** dans le secteur public. Cette charte traduit **la volonté du canton de s'engager comme employeur commanditaire de marchés publics ou comme organe de subventionnement à rendre effectif le principe constitutionnel de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale**. Les engagements qui sont listés dans la charte sont les suivants : il s'agit tout d'abord de sensibiliser à la LEg le personnel de l'administration cantonale. Elle précise que c'est ce que fait brièvement le BPEV lors des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs, quatre fois par année. Elle explique en effet que le BPEV participe à ces journées d'accueil et qu'il fait une information sur différents principes d'égalité.

Il s'agit également de mener une analyse régulière du respect de l'égalité salariale à l'interne. Elle précise que ce point fait partie **du plan d'action d'égalité au sein de l'administration cantonale**, mais qu'ils attendent que le nouveau système de rémunération entre en vigueur. Il est par ailleurs aussi prévu, dans les entités proches des pouvoirs publics, de mener une analyse régulière du respect de l'égalité en recourant à un standard reconnu. Et puis, dans le cadre des marchés publics et des subventions, il s'agit de faire

respecter l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle et en informant sur les résultats de cet engagement.

Concernant finalement l'**invite 4** de la motion qui vise à augmenter les moyens financiers dont dispose le BPEV pour réaliser les campagnes sur l'égalité salariale auprès des entreprises, elle explique qu'actuellement le BPEV dispose de 7,9 ETP. Concernant le budget, elle indique que le budget total est de 200 000 F pour la rubrique 31 et qu'il inclut les frais de fonctionnement du BPEV, les projets et les mandats externes. Elle précise que la dotation du budget et les postes de travail sont répartis selon les champs d'action du BPEV. Elle précise quand même que le BPEV complète chaque année ce budget avec des fonds qui viennent du Bureau fédéral de l'égalité. Par rapport à l'égalité professionnelle, elle explique qu'il y a une personne qui travaille à 70% sur cette tâche spécifique en plus de ce qui est réalisé par la juriste et la direction.

Les projets que le BPEV mène actuellement dans le domaine de l'égalité professionnelle sont financés par la Confédération. Ainsi, le projet « PME Check » d'accompagnement à la mise en place de pratiques permettant une conciliation des vies et « PME Action Plus » mené avec 60 PME dans la mise en place de procédures et prises en charge du harcèlement sexuel. Le montant total vient de la Confédération (430 000 F).

S'ajoute le financement fédéral pour le projet pilote relatif à la mise en place d'un système pérenne de contrôle de l'égalité salariale dans les entreprises soumissionnaires aux marchés publics.

Soit un montant de 550 000 F de subventions de la Confédération dans le cadre de la LEg.

De plus, 20 000 F qui sont alloués par année à une thématique sur le budget cantonal, sachant qu'une campagne à faible visibilité coûte entre 10 000 et 20 000 F.

Questions des député-e-s

– Questions autour des moyens et des sources de financement dont dispose le BPEV : les ont-ils jugés suffisants ?

M^{me} Fry répond que si on veut dépasser ce que fait actuellement le BPEV, alors il faudra effectivement plus de moyens.

Tout dépend de ce qui est souhaité. **S'il y a une volonté de faire des campagnes plus visibles et plus importantes, alors oui, il faudra avoir plus de moyens financiers.** Elle explique que les subventionnements du Bureau fédéral de l'égalité sont très ciblés et ponctuels.

- Surcharge de travail : le BPEV arrive-t-il à faire le travail avec le personnel à disposition ou celui-ci nécessite-t-il plus d'ETP ?

Certaines thématiques sont très sollicitées. C'est par exemple le cas de l'égalité professionnelle (égalité salariale, promotion des femmes aux postes à responsabilités) et de la thématique LGBT. Dans le domaine de la formation, le BPEV a un plan d'action MINT qui a été adopté par le Conseil d'Etat en décembre et qui comprend 44 mesures qui visent à promouvoir les filles et les femmes dans les métiers MINT, c'est-à-dire les carrières scientifiques qui sont majoritairement masculines.

Elle déclare qu'il s'agit de plans d'action ambitieux, mais que si on veut avoir plus de projets réalisés sur certaines thématiques, alors il faudra plus de moyens. **Elle explique par exemple qu'ils sont actuellement obligés de faire des choix, car ils ne peuvent pas mener de front tout simultanément.** Ils sont obligés de hiérarchiser les choses en fonction des objectifs de législation et de l'actualité. La situation actuelle est qu'ils font au mieux avec les différents impératifs.

- Existe-t-il des discriminations au sein de la fonction publique ?

M^{me} Fry répond qu'elle ne peut pas répondre pour le moment car, bien que ce soit l'objectif du plan d'action de procéder à une évaluation pour voir s'il y a des discriminations salariales, ils n'ont pas pu faire ce travail, puisqu'ils doivent attendre d'appliquer le calcul sur la nouvelle rémunération de l'Etat.

- Considérant que la rémunération est basée sur une multitude de facteurs comme l'âge, l'expérience, la fidélité, les compétences et la productivité, le député se demande comment sont ces différents paramètres.

M^{me} Fry répond qu'il y a déjà des paramètres qui tiennent compte notamment de l'ancienneté, des primes de fidélité, de la fonction et du poste hiérarchique. **Elle rappelle en outre que, dans les inégalités salariales, il y a 60% des différences qui sont expliquées par des facteurs objectifs, mais qu'il y a quand même 40% qui ne sont pas explicables.** C'est donc sur ces 40% qu'il y a un risque de discrimination salariale. Elle explique que les outils qui sont utilisés tiennent compte de tous ces paramètres et qu'il y a cette marge de tolérance de 5% qui permet d'accepter une marge d'erreur.

S'il y a des différences de plus de 5%, cela veut dire qu'il y a une situation qui risque d'être discriminatoire. Elle explique qu'il y a néanmoins des situations spécifiques où, même si le 5% n'est pas dépassé, tout va bien sauf pour une ou deux situations pour lesquelles il y a une discrimination. C'est donc là où l'OCIRT pourrait émettre des recommandations en lien avec ces situations spécifiques. Elle propose de voir directement avec l'OCIRT ce

qu'ils font exactement par rapport à cela. Elle termine en déclarant que **l'outil LOGIB** permet de regarder de façon générale si la politique salariale de l'entreprise est égalitaire ou discriminatoire.

- Un député demande si avec l'augmentation des contraintes, des contrôles et des exigences, il n'y a un risque que les entreprises aient tendance à tirer les salaires de tout le monde vers le bas.

Pour M^{me} Fry, une entreprise a intérêt à mettre pas en place des systèmes qui permettent de garder le personnel ou d'attirer les talents. En outre, si une entreprise veut baisser les salaires, elle le fera de toute façon, et ce ne sont pas les contrôles qui ont un tel effet. Elle termine en déclarant que la révision de la LEg est très modérée et que si une entreprise est soumissionnaire aux marchés publics, il faut bien qu'elle fasse la preuve qu'elle respecte l'égalité salariale et qu'elle ne va pas décrocher un marché public en se basant sur des discriminations dans sa politique salariale.

- La statistique de 20% de différences salariales en Suisse atteste-t-elle un indice qu'il y a de la discrimination ?

C'est effectivement la manière la plus flagrante de montrer qu'il y a une inégalité salariale. On parle surtout de 20% en Suisse, mais c'est aussi 12% selon le champ couvert par la statistique. Pour Genève, elle explique que les différences salariales étaient de 7,9% en 2012, de 2,3% en 2014 et de 5,3% en 2016. Elle précise que la baisse à 2,3% était due à un changement de méthode de recensement des entreprises qui répondaient à la statistique. On peut donc dire que **Genève est plutôt bon élève par rapport au reste de la Suisse**. Elle explique par ailleurs que **le fait d'être passé de 2,3% en 2014 à 5,3% en 2016 est à mettre en lien avec le fait que les salaires des hommes ont augmenté de 3%, alors que ceux des femmes n'ont pas bougé**. Elle explique qu'on peut expliquer cela par le fait que **les hommes sont plus souvent représentés dans des métiers qui sont valorisés et où il y a une progression salariale, alors que les femmes sont plutôt surreprésentées dans les métiers qui sont moins valorisés**.

Comme ce pourcentage a augmenté, cela signifie qu'il faut continuer à contrôler l'égalité salariale dans les entreprises, mais aussi favoriser une plus grande représentation des femmes et des hommes dans les différentes catégories de métier. Il faut donc favoriser un choix des métiers qui soit le plus libre possible. Et puis, il faut aussi faire la promotion des femmes à des postes à responsabilités. Elle termine en déclarant que le fait de lutter contre les inégalités salariales doit aller de pair avec d'autres mesures.

- Comment se passent les contrôles de l'OCIRT ?

M^{me} Fry répond que lorsqu'une entreprise est soumissionnaire aux marchés publics elle s'engage sur l'honneur en annexant à son dossier de postulation l'annexe B6. L'OCIRT effectue ensuite entre 5 et 8 contrôles par année. Pour les grandes entreprises, elle précise que l'OCIRT bénéficie de l'outil LOGIB, alors que pour les petites entreprises il bénéficie de l'outil ARGIB et de l'accompagnement d'un expert du Bureau fédéral de l'égalité, puisque l'outil actuel est encore sujet à affinage et à interprétation. Elle souligne le fait que ces contrôles prennent du temps.

– M^{me} Fry a parlé de l'accompagnement des entreprises que le BPEV effectuait en collaboration avec la FER. Quels sont les types d'entreprises, leur nombre, les secteurs concernés et comment se passe concrètement l'accompagnement ?

L'accompagnement qu'ils ont mis en place concerne la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel, puisque la LEg prévoit que toute entreprise doit mettre en place un système avec notamment une personne externe à l'entreprise qui puisse être contactée et qu'elle doit faire une action de sensibilisation à tout le personnel et une formation à ses cadres.

Elle explique qu'initialement le projet concernait 10 entreprises mais que lorsqu'ils ont vu qu'il y avait 60 candidatures déposées, avec l'accord du BFEG et une augmentation de la subvention fédérale, il a été possible de répondre positivement à tout le monde. Il y a donc une grande diversité entre les entreprises. Elle précise qu'il s'agit de PME d'aide aux personnes, mais aussi d'entreprises dans des domaines techniques, et que l'accompagnement se fait vraiment à la carte. Il ne s'agissait en effet pas de mettre en place quelque chose de standard pour toutes les PME. Le deuxième observatoire fait donc vraiment un diagnostic avec les responsables RH ou le chef d'entreprise. Ensuite, sur la base de cela, il accompagne à la mise en place d'une procédure spécifique à chaque entreprise pour que l'entreprise ait sa propre procédure, sa propre charte et ses propres actions de prévention et prises en charge des situations de harcèlement. Elle termine en déclarant qu'il y a 60 entreprises qui sont accompagnées depuis fin 2017 et qu'à l'horizon de cette année ils vont tout clôturer.

– Quelle est la durée de l'accompagnement ?

M^{me} Fry explique que les 60 accompagnements sont échelonnés sur 3 ans et que l'accompagnement spécifique de chaque PME dépend de l'agenda de la personne RH ou du chef d'entreprise. Cela peut durer quelques semaines ou plusieurs mois, ça dépend un peu de la disponibilité de l'entreprise. Elle précise qu'il y a plus de la moitié des entreprises qui ont déjà été

accompagnées et que maintenant le 2^e observatoire est en train de terminer les accompagnements.

- Un député PLTR demande s'ils ont constaté des inégalités non pas hommes-femmes mais plutôt femmes-hommes, c'est-à-dire des situations où ce sont les hommes qui se sont retrouvés dans des positions moins favorables que les femmes.

Par rapport à des discriminations éventuelles qui se feraient dans l'autre sens, elle rappelle que l'outil doit permettre de voir s'il y a des différences entre les femmes et les hommes. Cela signifie que s'il devait y avoir une inégalité salariale vis-à-vis des hommes, par exemple dans des métiers féminins, l'outil devrait permettre de le voir. Elle déclare cependant qu'on sait, **par rapport à la présence d'hommes dans des métiers féminins, que les hommes sont discriminés de manière plutôt positive, car ils se retrouvent très vite dans des postes à responsabilités.** Par exemple, un éducateur de la petite enfance va très vite devenir directeur de la crèche. Elle précise qu'elle n'exclut pas le fait qu'il puisse y avoir des discriminations salariales envers les hommes, mais qu'elle serait étonnée d'en voir.

- M^{me} Fry a évoqué un avis de droit, la commission pourrait-elle en avoir copie ?

M^{me} Fry répond qu'il a été confirmé que l'OCIRT était l'organisme compétent pour faire ces contrôles par M. Bellanger dans un avis qui a été rendu le 1^{er} avril 2010.

- L'autocontrôle est-il la bonne solution ? Les entreprises n'ont-elles pas conscience de leur politique salariale en matière d'égalité ?

M^{me} Fry répond qu'il y a souvent des biais inconscients dans la valorisation de certains métiers ou de certaines fonctions. Elle explique que l'autocontrôle permet de se rendre compte des pratiques qui sont mises en place sachant que les discriminations ne sont a priori pas voulues consciemment. Elle explique que l'influence des représentations est bien présente dans les structures et que c'est plutôt par rapport à cela que l'autocontrôle devrait permettre de voir si la politique salariale qui est mise en place est discriminatoire ou non.

Il a y des entreprises qui sont convaincues d'avoir une politique tout à fait égalitaire et qui découvrent ensuite que ce n'est pas forcément le cas.

3. Audition de M. Hervé Montfort, directeur de l'OCSTAT

M. Montfort transmet le document joint en annexe 1, qui présente **les résultats extraits de la dernière enquête suisse sur la structure des salaires (LSE)**.

L'enquête LSE porte sur 100 000 observations, 3000 entreprises interrogées, dont 2836 dans le secteur privé et 114 dans le secteur public. Pour le secteur public, il n'est pas possible de savoir si les résultats portent sur l'échelon communal, cantonal ou fédéral. Depuis 2008, elle comprend le secteur public dans son ensemble.

Dans cette enquête, on retrouve trois types d'informations : la personne, le poste et l'entreprise. Des personnes, on connaît leur âge, leur sexe, leur état matrimonial, leur niveau de formation, leur origine, leur éventuel permis de travail, leur ancienneté dans l'entreprise et leur taux d'activité. Pour le poste, on connaît la position professionnelle, c'est-à-dire si le poste a des responsabilités hiérarchiques ou pas et la profession qu'exerce la personne. Pour l'entreprise finalement, il indique que l'on connaît la branche économique et sa taille.

Le salaire brut mensuel comprend les cotisations sociales à la charge du salarié, un douzième d'un éventuel treizième salaire de paiements spéciaux (bonus). Il précise que le salaire est standardisé à 40 heures par semaine afin de pouvoir procéder à des comparaisons en faisant fi du temps de travail de chaque salarié. Il explique que **l'indicateur phare est la médiane**, c'est-à-dire la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs et l'autre moitié supérieurs. Il indique qu'il y a d'autres indicateurs comme la moyenne, mais que ce n'est pas l'indicateur qui est privilégié, étant donné que cette valeur est très influencée par les valeurs extrêmes. Il déclare qu'ils considèrent également d'autres indicateurs comme le premier décile, c'est-à-dire le premier salaire qui sépare les 10% des salariés qui gagnent le moins des 90% autres qui gagnent le plus.

La diapositive 10 du document (ci-dessous) montre qu'il y a un écart salarial entre les hommes et les femmes aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Les résultats sont assez marqués puisque **dans le secteur public, l'écart salarial en défaveur des femmes est de 6,9% et de 6,1% dans le secteur privé**. Cet écart est en progression par rapport à 2014 où l'écart était plus faible.

Principaux résultats 2016 – canton de Genève : salaire mensuel brut médian standardisé

- Ensemble : 7 278 francs
 - Hommes : 7 465 francs
 - Femmes : 7 067 francs (écart avec Hommes : **-5,3 %**)

- Secteur privé : 6 726 francs
 - Hommes : 6 931 francs
 - Femmes : 6 450 francs (écart avec Hommes : **-6,9 %**)

- Secteur public : 8 927 francs
 - Hommes : 9 179 francs
 - Femmes : 8 615 francs (écart avec Hommes : **-6,1 %**)

Sur la **diapositive 11**, on peut remarquer que, dans le secteur privé, les femmes (courbe rouge) se situent plutôt à gauche du graphique. Il y a donc une concentration de femmes pour des salaires de 4000 F à 7000 F. Sur ce graphique, on peut également remarquer que les salaires peuvent aller assez loin puisqu'il y a des salaires qui dépassent les 30 000 F par mois. Par ailleurs, il y a aussi des salaires qui sont étrangement petits puisqu'on retrouve des salaires à moins de 2000 F. Il explique qu'il s'agit sûrement de salaires de stagiaires et non pas de salariés qui seraient surexploités par leur entreprise.

Il explique ensuite, à propos des **diapositives 13 et 14**, que dans le **secteur privé les femmes sont surreprésentées pour des salaires de moins de 5000 F**. Dans le secteur public, par contre, la proportion de femmes supérieure à la moyenne se situe dans les tranches de salaires entre 10 000 F ou moins.

La **diapositive 15** fait le point sur les écarts salariaux. Ils sont plus importants en haut de l'échelle de la distribution des salaires qu'au milieu. Dans le secteur privé, à la médiane, il y a un écart entre les femmes et les hommes de 7%. Par contre, pour les salaires plus élevés, cet écart monte à près de 25%. Et tout en bas de l'échelle salariale, on a aussi un écart plus important qu'à la médiane. Ces écarts sont moins marqués dans le privé.

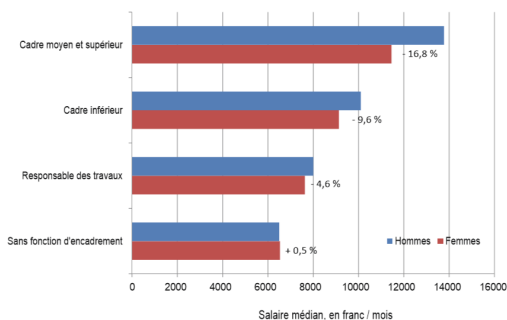
Il indique ensuite que la **diapositive 16** (secteur privé) montre que plus on monte dans l'échelle des salaires et plus la courbe baisse, ce qui signifie que les écarts s'accroissent entre les hommes et les femmes. Pour le secteur public (diapositive 17), on a également cet effet d'augmentation des écarts salariaux plus on monte dans l'échelle des salaires, mais il est cependant moins marqué que dans le secteur privé. Il explique qu'il est intéressant de montrer que le débat se focalise toujours sur la médiane, alors qu'on pourrait aussi regarder les chiffres ailleurs qu'au centre de la distribution.

La **diapositive 18** indique que **les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont plus marqués dans les grandes entreprises que dans les petites.**

La **diapositive 20** met en relation les écarts salariaux, d'une part, et les niveaux de salaire médian, d'autre part. Il explique que le point rouge représente l'écart des salaires général, donc $-5,3\%$. A droite de ce point rouge, on trouve les branches pour lesquelles l'écart salarial est plus faible et à gauche les branches où l'écart salarial est plus fort. En ordonnée, on retrouve le niveau du salaire médian entre 4000 F et 12 000 F par mois standardisé à 40h. Tout en haut à gauche, on retrouve les services financiers, ensuite on trouve l'administration publique, le commerce de droit et l'horlogerie.

La **diapositive 21** permet de montrer que **les femmes sont moins souvent cadres que les hommes** ; 34% des hommes ont une telle fonction, contre seulement 23% pour les femmes. Par ailleurs, on voit **que l'écart salarial augmente avec la position professionnelle (diapositive 22, ci-dessous)**. La diapositive 23 indique que **l'écart salarial est plus important pour les hauts et les bas niveaux de formation** puisque l'écart observé est de l'ordre de $-15,5\%$ pour les formations professionnelles, supérieures, université et HES alors qu'il est de $-1,5\%$ dans le postobligatoire (CFC, maturité, brevet d'enseignement).

L'écart salarial augmente avec la position professionnelle dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

Les **diapositives 24 et 25** concernent le temps partiel, une variante très importante. Il est inégalement distribué entre les femmes et les hommes, puisque les femmes font plus de temps partiel que les hommes. Dans le

secteur public, 56% des femmes sont à temps partiel (diapositive 25) alors que, dans le secteur privé, 46% des femmes travaillent à temps partiel (diapositive 24). **Donc, on voit que le temps partiel péjore le niveau de salaire.**

Le temps partiel est plus pénalisant pour les hommes. En effet, quand on compare le niveau de salaire des hommes qui sont à temps partiel avec le niveau de salaire des hommes qui sont à temps plein, on constate un écart de $-22,8\%$. Par contre, si on compare le niveau de salaire des femmes qui sont à temps partiel avec le niveau de salaire des femmes qui sont à temps plein, l'écart est de $-5,5\%$. Donc, le temps partiel est moins fréquent que pour les femmes, mais au niveau du salaire il est plus pénalisant pour les hommes que pour les femmes. Il indique qu'on retrouve la même chose dans le secteur public, mais de manière moins marquée (**diapositive 25**).

De manière générale, on sait que, quel que soit le sexe, **le temps partiel réduit la probabilité d'accéder à des fonctions d'encadrement (diapositive 26)**. Il explique que ces fonctions d'encadrement favorisent aussi les salaires et donc les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La **diapositive 28 (ci-dessous)** conclut **qu'à Genève les écarts sont plus faibles qu'en Suisse, puisqu'on a un écart salarial de 12% pour la Suisse dans son ensemble et de 5,3% au niveau genevois**. Pour le secteur privé, on a un écart salarial de 15% pour l'ensemble de la Suisse et de 7% pour Genève, et pour le secteur public on a un écart salarial de 13% pour l'ensemble de la Suisse et de 6% pour Genève. On observe aussi que dans le canton la proportion de salariés qui ont une formation tertiaire est un peu plus forte (47%) que dans le reste de la Suisse (43%). Dans le canton, on observe aussi que la proportion de salaires inférieurs à 4000 F est un peu plus faible (60%) que dans le reste de la Suisse (67%).

En Suisse, un écart salarial nettement plus marqué que dans le canton de Genève, en 2016

- Ensemble de l'économie : - 12,0 % (GE : - 5,3 %)
- Secteur privé : - 14,6 % (GE : - 6,9 %)
- Secteur public : - 12,5 % (GE : - 6,1 %)

- Dans le canton de Genève, 47 % des salariés avec formation tertiaire sont des femmes, contre 43 % à l'échelon national.
- Dans le canton de Genève, 60 % des salaires inférieurs à 4 000 francs sont perçus par des femmes, contre 67 % en Suisse.

Il explique pour finir, à propos de la **diapositive 29**, qu'en 2008 les écarts étaient aussi moins élevés dans le canton que dans le reste de la Suisse

puisque dans le secteur privé les écarts étaient de 10% dans le canton et de 19% pour l'ensemble de la Suisse. Pour le secteur public, on était à 5% à Genève et à 16% pour l'ensemble de la Suisse. Les écarts sont par contre moins importants en 2016 dans le canton de Genève pour le secteur privé seulement. **Le secteur public lui ne progresse pas.** Par ailleurs, la part de femmes dans les postes à responsabilités a progressé un peu entre 2008 et 2016, mais ce n'est pas stupéfiant. Dans le secteur privé, elles étaient à 22% en 2008 contre 24% en 2016. Dans le secteur public, c'est un peu plus marqué, puisqu'on était à 35% de femmes en 2008 contre 44% en 2016.

Questions des député-e-s

– Y a-t-il des améliorations dans le secteur secondaire ?

M. Montfort répond que c'est une des branches économiques où les écarts sont les plus réduits. Il explique que c'est sans doute dû au fait que les femmes n'ont pas le même travail que les hommes dans ce domaine. Par exemple, on voit encore très peu de femmes sur les chantiers. Donc l'un dans l'autre, elles ont presque le même salaire que les hommes. Il explique que le recrutement de ces femmes dans le domaine secondaire est entraîné par le fait qu'il y a une mécanisation et une modernisation du travail.

– Comment se fait-il que dans le secteur public on ait encore un écart salarial puisque le règlement est le même pour tout le monde ?

M. Montfort répond que, dans le secteur public, le règlement s'applique effectivement de la même manière à tout le monde. Il explique que les deux seuls moments où il peut y avoir une différence de traitement c'est au moment de l'engagement ou au moment où la personne veut changer de poste.

– Est-il possible de déterminer l'écart de rémunération ajusté afin de pouvoir comparer les femmes et les hommes qui ont le même âge, le même diplôme et le même type de contrat.

C'est justement ce qu'ils ont fait. La diapositive 27 montre les écarts ajustés par rapport au salaire moyen et pas par rapport au salaire médian.

– Comment comparer les moyennes suisses et la situation genevoise ?

M. Montfort explique que le chiffre fédéral correspondant est de 12% alors qu'à Genève il est de 5% (diapositive 28). Il précise que, dans ces modèles, selon comment on combine les variables, on obtient des résultats assez différents. Donc quand on regarde ces chiffres il faut toujours être prudent sur l'interprétation qu'on veut en faire.

4. Audition de M. Fabien Mangilli, directeur de la DAJ, accompagné de M. Massimo Scuderi, avocat stagiaire

M. Mangilli propose de donner une grille de lecture à la commission plutôt que de dire si le législateur cantonal peut légiférer ou pas. Il précise qu'il ne va pas donner la position du Conseil d'Etat, mais qu'il va donner une réponse juridique. IL distribue un document, joint en annexe 2.

Tout ce qui est au cœur de ce débat c'est la primauté du droit fédéral. Elle est fixée à l'article 49 alinéa 1 de la Constitution fédérale qui prévoit que « le droit fédéral prime le droit cantonal qui lui est contraire ». En outre, l'article 49 alinéa 2 précise que « la Confédération veille à ce que les cantons respectent le droit fédéral ». Cet article constitutionnel ne suffit pas, il faut se référer à la jurisprudence pour interpréter cela.

Le canton a une compétence lorsque la Confédération n'a pas légiféré du tout ou lorsqu'elle ne l'a pas fait exhaustivement. Il faut encore déterminer s'il y a un intérêt public à avoir une législation cantonale et si la législation cantonale ne met pas en péril la bonne application du droit fédéral.

La jurisprudence du Tribunal fédéral a admis que, même lorsqu'il y avait une législation exhaustive dans un domaine, les cantons ne perdaient pas la faculté de légiférer pour autant qu'ils poursuivent un autre but que le but poursuivi par la législation fédérale.

Ce débat a eu lieu avec la question du salaire minimum. La jurisprudence a dit qu'il était possible d'instaurer un salaire minimum, pour autant qu'il poursuive un but social, c'est-à-dire qu'il permette d'éviter la pauvreté et que les gens tombent à l'aide sociale. Par contre si le but du salaire minimum est d'interférer dans les conventions collectives de travail, de modifier les rapports de travail et d'avoir un objectif de protection des travailleurs, alors ce n'est pas possible, parce que la protection des travailleurs est déjà réglée exhaustivement par le droit fédéral.

Dans le domaine de l'égalité salariale, la loi fédérale sur l'égalité salariale poursuit un objectif de protection des travailleurs et travailleuses et elle règle donc déjà exhaustivement cette question. Il explique que dans le débat sur la résolution genevoise, qui a été examinée par le Conseil des Etats le 20 mars 2019 (n° 18.313), la rapporteuse de commission, M^{me} Anne Seydoux-Chirste, a fait écho à une note de l'Office fédéral de la justice considérant **qu'il y a une certaine marge de manœuvre pour les cantons dans la mesure où ces normes de mise en œuvre poursuivent un autre but d'intérêt public que la protection des travailleuses et des travailleurs. Il indique qu'il pourrait s'agir, par exemple, de mesures visant à lutter contre la pauvreté ou à promouvoir l'égalité en tant que but de politique sociale.**

D'autre part, il semble ressortir que des mesures d'encouragement ou des mesures de promotion qui n'auraient pas de caractère coercitif seraient admissibles. D'ailleurs, il explique que le « dialogue sur l'égalité des salaires », qui consistait en une vérification facultative des salaires par les partenaires sociaux, reposait sur un accord passé entre ceux-ci et la Confédération. A son sens, ces questions d'encouragement ne sont donc pas contraires au droit fédéral. Il faudrait cependant encore déterminer ce qu'est l'encouragement et jusqu'où il va.

Par contre, la question se pose de manière beaucoup plus aiguë pour les mesures coercitives, c'est-à-dire pour les contrôles et les mesures obligatoires. Il explique que l'intérêt public ne peut pas être celui de la protection des travailleurs et des travailleuses et qu'il n'est donc pas possible, par le biais d'un contrôle d'une autorité cantonale, d'essayer de faire en sorte que cela permette de constituer un dossier pour aller aux Prud'hommes, car cela interférerait dans la relation de travail. Par contre, si le but d'intérêt public est de veiller à ce que les personnes de sexe féminin ne tombent pas dans la pauvreté ou si c'est pour admettre l'égalité en tant que telle, alors cela devrait être possible. Il précise que la nuance est ténue et que l'application dépend du Tribunal fédéral. Il indique également qu'il ne suffit pas de proclamer des objectifs.

Il y a une autre analyse qui a été faite récemment par le gouvernement jurassien sur une initiative jurassienne non formulée qui portait sur une modification de la loi cantonale portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes dans le sens de l'instauration de mesures permettant la concrétisation effective d'égalité en matière de salaires. Il explique que le message du gouvernement jurassien rejoint l'analyse de l'Office fédéral de la justice sur le fait qu'on puisse ou non légiférer dans ce domaine. Selon cette analyse, on peut légiférer si ce sont des motifs sociaux et des buts d'intérêt public de type protection sociale, protection de l'égalité en tant que telle et dignité de la personne. Il explique que finalement le gouvernement a été suivi par le parlement cantonal qui a validé l'initiative populaire. Cette initiative est maintenant dans la phase d'examen parlementaire.

Finalement, il fait référence à la modification du 14 décembre 2018 qui a instauré un système d'autocontrôle des entreprises de plus de 100 personnes. L'article 13d alinéa 4 prévoit que « les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence ». On aurait pu croire que cela donnait une compétence générale aux cantons pour légiférer, mais en **réalité l'idée était que les cantons puissent régler les modalités de l'autocontrôle et de la vérification des**

analyses pour la fonction publique cantonale et communale. A titre d'illustration sur la primauté du droit fédéral, il remarque que pour les entreprises de plus de 100 personnes, le droit fédéral règle exhaustivement le système d'autocontrôle et de la rectification. Il indique qu'il n'est donc pas certain qu'une réglementation cantonale, qui dirait que l'OCIRT vérifie ce que le réviseur a vérifié, soit conforme au droit fédéral. Il précise que c'est une analyse personnelle et qu'il pourrait être contredit par le Tribunal fédéral.

En résumé, il y a certainement une marge de manœuvre si la législation cantonale poursuit d'autres objectifs que la protection des travailleurs. Il précise qu'il faut encore que ce soit proportionné et qu'il y ait un intérêt public. Il souligne également le fait que si les contrôles sont bloquants, alors on aura un problème avec la liberté économique. Ce système est très facile en théorie, mais en pratique cela se finit presque toujours devant le Tribunal fédéral.

Concernant les invites

Concernant la conformité avec le droit fédéral, il déclare que la 1^{re} invite ne pose pas de problème, parce qu'il ne s'agit pas d'une mesure coercitive. Il indique que la 2^e invite ne pose pas non plus de problème tant qu'on ne sanctionne pas l'économie genevoise si elle ne collabore pas. Concernant la 3^e invite, il explique que si on est dans l'encouragement ça va, parce que ce sont des mesures non coercitives et qui n'ont pas pour effet de limiter un droit. Finalement, la dernière invite ne pose pas de problème non plus puisqu'on retient que le BPEV est l'entité qui, au niveau cantonal, doit mettre en œuvre cette politique publique.

Questions des député-e-s

- Comment se fait-il qu'une loi sur l'égalité, qui par définition est censée garantir l'égalité, ne garantisse pas l'égalité dans les faits et qu'on doive prévoir des mesures d'adaptation qui reposent sur l'incitation et sur l'autocontrôle ?

M. Mangilli répond qu'il s'agit d'une question d'effectivité des normes. Il explique **qu'il y a certaines lois qui sont votées, qui sont déclaratoires et qui ont une normativité qui n'est pas très forte.** Il explique qu'il y a certains domaines dans lesquels on pense qu'il faut faire de l'autorégulation et dans d'autres où il faut des normes très contraignantes avec des contrôles et des sanctions. Il rappelle qu'il y a du droit peu sanctionnant et peu contrôlant qui est tout à fait effectif. Au final, cette question est plus politique

que juridique. Il indique, en tant que juriste, qu'il n'est pas certain qu'il faille tout pénaliser pour obtenir ce qu'on veut.

– Dans quel cas pourrait-on légiférer sur le plan cantonal ?

Sur la base d'un objectif de protection des travailleurs, les cantons ne peuvent plus légiférer. Par contre, si l'objectif poursuivi est un objectif de politique sociale pour éradiquer la pauvreté ou pour la dignité humaine, et pour autant que ce soit effectivement le cas et que ce soit proportionné, alors le canton pourrait légiférer.

Il ne suffit pas d'énoncer cela comme objectif, il faut que ce soit effectivement le cas dans les faits. Cela doit poursuivre un intérêt public et le principe de proportionnalité doit être respecté. Si l'égalité salariale permet aux gens de sortir de l'aide sociale, alors on pourrait admettre qu'il y a un objectif de politique sociale. Il explique que c'est quelque chose de très théorique et de très abstrait. Après, il faut voir en tant que telle quelle mesure est prévue.

– Quelle place pour une réglementation cantonale ?

M. Mangilli explique qu'à son sens, si on est dans une entreprise privée de plus de 100 personnes, il n'y a plus de place pour une réglementation cantonale. Par contre, pour les entreprises de moins de 100 personnes, il n'est pas exclu qu'une législation cantonale passe si l'objectif relève de la politique sociale ou si l'objectif est de garantir l'égalité salariale pour elle-même, sous réserve que ce soit proportionné et qu'il y ait un intérêt public. Il souligne le fait que c'est son avis personnel qu'il n'est donc pas exclu qu'une autre personne ait un avis contraire.

– Si une personne souhaite individuellement aller aux Prud'hommes pour dénoncer un cas d'inégalité salariale, pourrait-elle le faire ?

M. Mangilli acquiesce.

– Si un organe, comme l'OCIRT ou l'IPE, procède à des contrôles et identifie un problème d'inégalité salariale alors il y aurait une cohérence à le faire apparaître et à signaler à l'entreprise de se mettre en conformité avec la loi.

Il serait possible de le signaler pour autant que ce ne soit pas stigmatisant ni rendu public. Il explique que cela dépend vraiment des modalités concrètes de la mise en œuvre.

Si la mesure ou sa mise en œuvre ont pour effet de fausser la concurrence et de favoriser une entreprise au détriment d'une autre, alors pourrait entrer en jeu un problème de liberté économique et de distorsion de concurrence.

5. Audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général, et M^{me} Fabienne Bonjour, directrice du développement des ressources humaines, OPE

M. Tavernier explique qu'ils se concentrent sur la promotion de l'égalité salariale à l'Etat de Genève. Il distribue un document qui s'intitule « Egalité salariale femmes-hommes à l'Etat », joint en annexe 3. Il précise que les chiffres du document sortent du Bilan social.

Genève a été précurseur dans la promotion de l'égalité salariale en décidant, il y a 15-20 ans, de reconnaître l'expérience des femmes au niveau de la gestion de la famille et des enfants comme de l'expérience utile au poste. A l'époque, **il a été décidé de compter deux années d'éducation dans la famille pour une année d'expérience utile au poste. Il explique que cela a permis à ces femmes, qui avaient quitté le milieu professionnel pour s'engager dans l'éducation des enfants, d'avoir une reconnaissance en matière de salaire quand elles revenaient dans un parcours professionnel.**

Il explique ensuite que la différence de salaire moyen et médian au niveau de l'administration genevoise est très faible puisqu'elle se chiffre entre 1 000 et 2 000 F alors que dans les autres cantons, on est au-dessus de 10 000 F de différence entre les salaires moyens et médians des femmes et des hommes. Le canton de Vaud a d'ailleurs indiqué, l'année passée, qu'il mettrait cette mesure de promotion pour l'égalité salariale en place alors que Genève l'a fait il y a déjà plus de 15 ans et qu'elle a eu un impact très favorable.

Concernant les efforts en termes de promotion de l'égalité (graphique page 2, annexe 3), il explique qu'il y a eu un effet très positif jusqu'en 2015, qu'en 2015 il y a eu une baisse de 1 à 2%, mais que dès 2018 il y a eu une remontée. La ligne grise montre donc une tendance qui va du bon côté. Il précise que pour le Conseil d'Etat, la promotion de l'égalité est une priorité et qu'il a pour objectif d'atteindre 40% de femmes cadres supérieures dans les années à venir.

Il indique ensuite que le schéma de la page 3 (annexe 3) représente le salaire médian et le salaire moyen par classe d'âge. Il explique que selon la tranche d'âge, les salaires médians et les salaires moyens évoluent. Il est intéressant de voir que les hommes de plus de 50 ans gagnent plus que les femmes de plus de 50 ans, alors que pour les femmes de moins de 50 ans c'est le contraire qui se passe. Il déclare qu'il y a sûrement une évolution de la société qui permet de l'expliquer.

Il indique pour finir que le système salarial de l'Etat est basé sur des critères pour l'évaluation des fonctions et que l'engagement des personnes est

extrêmement normé par rapport à la reconnaissance de l'expérience. On peut avoir des discriminations par rapport aux critères d'évaluation qui ont été choisis, mais dans la mise en place du système ces aspects sont très normés vu la mise en place de critères objectifs pour l'évaluer ou pour engager.

Questions des député-e-s

- Les femmes d'un certain âge gagnent mieux que les hommes, cela signifie qu'elles sont aussi plus qualifiées ?

M. Tavernier acquiesce. Si on regarde ce qui se passe au niveau des études universitaires, on peut remarquer qu'il y a plus de femmes que d'hommes. Donc il y a une certaine similitude avec ce qui se passe à l'extérieur. Il précise que c'est aussi lié à un système salarial qui se veut non discriminant.

Le système actuel d'évaluation des fonctions est obsolète par ses critères parce que ce sont des critères qui qualifiaient le monde du travail dans les années 70. Or, aujourd'hui ce ne sont plus les mêmes critères. En termes de discrimination, il y avait un seul critère qui représentait les sollicitations et les conditions de travail : celui de la force physique qui était pondéré à 5%. Donc on peut imaginer que ce n'était pas un critère qui était égalitaire par rapport à l'évaluation des différents métiers. Aujourd'hui, dans le projet SCORE, il y a, pour les sollicitations et conditions de travail, 5 critères qui sont pondérés à 12%. La force physique est l'un d'eux, mais il y a aussi le temps irrégulier, les aspects d'environnement et d'autres aspects qui profitent à l'ensemble des métiers quelle que soit leur qualité.

- Comment cela se fait-il que des différences de salaire subsistent encore pour les mêmes postes ?

M. Tavernier répond que chaque personne a la même classe de traitement mais pas forcément la même annuité, puisque le calcul des annuités se base sur l'expérience qui pourrait être utile au poste. Cela signifie que celui qui a 10 ans d'expérience utile au poste sera engagé avec 10 annuités alors que celui qui n'a aucune expérience, sera engagé sans aucune annuité. Donc, selon l'expérience des gens, on a des différences.

- A salaires ajustés, y a-t-il encore des différences salariales entre hommes et femmes à l'Etat ?

M^{me} Bonjour répond que ce n'est pas le cas sur un même poste. Elle explique que les femmes commencent à avoir des postes en lien avec leur niveau d'éducation. Parmi les femmes plus âgées, elle explique qu'il y a des universitaires qui sont restées sur des postes de secrétaires et qu'elles ont donc des salaires plus bas que ce à quoi elles auraient dû avoir droit de par

leur parcours d'éducation. Le DIP a par exemple dû faire des campagnes spécifiques pour inciter les enseignantes à devenir doyennes ou directrices d'établissement, parce qu'elles ne se lançaient pas. Il s'agit d'accompagnements à mettre en place qui sont plus difficiles à gérer que de simplement ajuster une grille salariale.

- Pour quelle raison les hommes de plus de 50 ans gagnent-ils plus que les femmes de plus de 50 ans ?

M^{me} Bonjour répond que c'est dû à des éléments sociétaux. Les femmes de plus de 50 ans sont souvent dans des classes plus basses parce qu'elles ont arrêté leur travail relativement longtemps pour pouvoir élever leurs enfants. Elle précise que cela ne s'applique pas à tout le monde, car il y a des femmes de 50 ans qui gagnent plus, mais que globalement c'est une traduction de l'évolution sociétale.

M. Tavernier précise que c'est aussi dû à l'accès à la formation des femmes il y a 50 ans en arrière.

- La promotion qui se fait depuis 15 ans a visiblement eu du succès. Il demande plus d'explications sur cette promotion qui a amené à ce résultat satisfaisant.

M. Tavernier répond que cette petite différence entre le salaire médian et le salaire moyen vient du combat qui a été fait par les femmes à Genève, il y a 15 ans, et qui a introduit la reconnaissance d'une expérience utile au poste lorsqu'elles étaient chargées d'une famille. Cette reconnaissance a fait que lorsqu'elles revenaient dans la vie professionnelle à l'Etat, deux ans passés à l'éducation des enfants valaient pour une année d'expérience utile au poste, quel que soit le poste. Donc, une personne qui avait fait par exemple 10 ans d'interruption de carrière n'était pas engagée à 0 annuité, elle était de toute façon engagée avec 5 annuités. Il explique que cet élément a participé de manière importante au fait que les salaires moyens et médians à l'Etat de Genève sont si proches entre les hommes et les femmes. Pour les autres cantons, ils sont à plus de 10 000 F de différence.

Genève a toujours fait la promotion de l'égalité. Au travers du système de rémunération et de l'engagement des personnes, il n'est pas possible de faire de discriminations, puisque c'est l'expérience utile au poste et la formation qui permettent d'engager une personne.

M^{me} Bonjour précise que les directions font l'effort de mettre les postes, y compris les postes de cadres, à 80-100%. Du coup, il y a des femmes qui peuvent postuler.

6. Audition de M^{me} Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente de l'UAPG, et M. Nicolas Aune, directeur industrie et innovation de la FER

M^{me} Ruegsegger indique que lorsque ces deux motions ont été déposées, il y a une année, la différence salariale entre hommes et femmes à Genève était légèrement inférieure à 3%, **elle a depuis augmenté à 5,3%**. Malgré cette progression, le canton de Genève est bon élève en matière d'égalité salariale.

Elle précise que cette égalité salariale est fonction du salaire médian qui tient compte d'un certain nombre de critères qui peuvent biaiser l'interprétation. On a donc certaines différences salariales qui peuvent s'expliquer. Du reste, ces mêmes éléments expliquent notamment la différence salariale qu'il y a entre le salaire médian dans le public qui est de 8927 F et le salaire médian dans le privé qui est de 6726 F. Elle souligne le fait qu'il faut aussi tenir compte de ces critères quand on analyse la différence salariale entre hommes et femmes.

Si la tendance est plutôt bonne à Genève, il y a une progression qui ne va pas tellement dans le bon sens depuis ces deux dernières années, et il n'est donc pas inutile de comprendre pourquoi.

L'inégalité salariale ne peut être un modèle économique. « Sans égalité salariale, il serait impossible pour les entreprises de gagner la guerre des talents. » Les entreprises sont soumises à une forte concurrence entre elles, il y a un manque de main-d'œuvre qui est avéré et il sera encore plus fort demain puisqu'à l'horizon 2030, sur une population active de 5 millions de personnes en Suisse, on estime que le manque de main-d'œuvre s'élèvera à 500 000 personnes, ce qui est énorme (10%).

Elle rappelle ensuite que les inégalités s'expliquent en grande partie par des éléments rationnels et concrets comme les interruptions de carrière, les différences de formation et le travail à temps partiel, par exemple. Elle explique qu'en la matière, les entreprises ont déjà pris des mesures pour combler les inégalités avec, par exemple, de la formation continue pour les employés, des horaires de travail qui permettent une meilleure conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle ainsi que des temps partiels qui se sont généralisés pour les hommes comme pour les femmes dans les différents postes. Elle explique en effet que le temps partiel n'est plus réservé seulement aux tâches subalternes et qu'il y a également des postes de cadres, voire de hauts cadres, qui sont aujourd'hui ouverts à des temps partiels.

Les différences de salaire se basent parfois sur des calculateurs de salaires, ce qui introduit un biais, puisqu'ils tiennent compte de la formation sans que ce soit une formation qui soit forcément adaptée au poste. Par exemple, si quelqu'un a un doctorat en chimie mais qu'il décide d'orienter sa carrière vers un autre secteur, les salaires seront considérés comme n'étant pas en adéquation avec la formation de la personne parce que le poste ne requiert pas forcément cette formation-là.

Pour finir, elle indique le défi qu'elle identifie dans le domaine de l'égalité du fait de l'automatisation de la société. Les professions techniques vers lesquelles les filles s'orientent moins seront des professions plus recherchées. Il risque donc d'y avoir un gap qui risque de s'accroître. Inciter les filles à aller vers des filières plus techniques est aussi une bonne façon de combattre les inégalités salariales.

Concernant les invites

M. Aune considère que les mesures qui sont mises en place par la motion afin d'atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sont à saluer. Les Chambres fédérales ont décidé de rendre l'analyse de l'égalité des salaires obligatoire pour toutes les entreprises occupant au moins 100 personnes. Dès lors, il considère qu'une partie des mesures sollicitées par les motions sont déjà exhaussées.

Le FER et l'UAPG s'abstiennent de se prononcer sur la 1^{re} invite.

En revanche, il déclare qu'ils soutiennent la 2^e invite, voire même qu'ils la soutiennent déjà de manière interne au sein des différentes associations professionnelles qu'ils représentent.

Concernant la 3^e invite et notamment le seuil de 50 personnes, il indique qu'il y a lieu de réfléchir à cette notion de taille d'entreprise. Dans une entreprise, il faut en effet pouvoir relever une inégalité salariale par rapport à deux postes au moins qui seraient comparables en termes de cahier des charges pour ensuite, le cas échéant, noter une différence en raison du genre sur ces deux postes. Il explique qu'une entreprise qui a moins de 50 personnes n'a pas facilement l'occasion d'avoir des postes dédoublés avec des cahiers des charges à ce point comparables que l'on puisse relever une éventuelle différence en raison du genre. **Il considère donc que le seuil de 100 personnes a quelque chose de raisonnable et rationnel et que le descendre à 50 employés perdrait de son sens quant au principe même de l'analyse.** Au-delà de cette notion de seuil, il rappelle que si on arrive à des cas plus individuels, alors subsiste toujours le recours aux Prud'hommes au sens de la LEg pour faire valoir ses droits.

A propos de la 4^e invite, il remarque que toute promotion auprès des entreprises quant à l'utilité d'une égalité salariale est positive pour les raisons déjà indiquées précédemment par sa collègue.

Ils souhaitent qu'il n'y ait rien de contraignant pour les entreprises et il considère que la notion d'autocontrôle est donc une disposition tout à fait intéressante. Il remarque que l'outil qui existe est particulièrement bien fait, mais qu'il est lourd à utiliser, car il requiert une préparation, en termes de données, qui est dense et qui n'est pas forcément à la portée d'une petite ou moyenne entreprise.

Il explique pour finir qu'ils ont identifié des propositions complémentaires. Il s'agirait tout d'abord de mettre en place des mesures qui permettraient une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, par exemple la facilitation de la mise en œuvre de structures d'accueil de la petite enfance, des horaires scolaires en bloc et la suppression des effets de seuils fiscaux lorsqu'il y a un second salaire. Il explique que toutes ces mesures qui toucheraient au cadre professionnel et à la vie privée pourraient aussi contribuer à une meilleure égalité des chances au sein des entreprises. Il faut évidemment souligner les aspects promotionnels des femmes cadres et des horaires flexibles pour des échelons hiérarchiques plus élevés qui pourraient aussi davantage être privilégiés quand c'est possible. En conclusion, l'UAPG recommande de travailler sur les causes de cette inégalité salariale quand elle existe, plutôt que sur les symptômes.

Questions des député-e-s

– Au sein de l'Etat, les années passées par une femme à s'occuper de ses enfants sont prises en compte, quelle est la pratique au sein des entreprises ?

M^{me} Ruegsegger répond que, dans les conventions collectives, il y a une reconnaissance de l'expérience pour le poste, mais que les années d'éducation ne sont pas reconnues. Elle précise que ce n'est d'ailleurs pas un souhait de leur part.

– Durant l'audition, il a expliqué qu'il y avait des métiers plus masculins et d'autres plus féminins. Y-a-t-il une volonté de la part de l'UAPG de lutter contre cela ?

M. Aune répond, en tant que directeur industrie et innovation à la FER, qu'ils contribuent à la promotion de cette sensibilisation auprès des filles déjà dans les écoles, avec notamment un programme soutenu par la Confédération qui s'appelle « Wins » (Women in Science). La problématique est de casser

des clichés qui ont la vie dure, et le meilleur moyen de le faire c'est d'assurer des efforts de promotion et de communication.

Au niveau des métiers à proprement parler, il explique que les métiers se tertiarisent de plus en plus et que la notion de capacités physiques s'estompe, ce qui permet aussi d'avoir de plus en plus un accès ouvert quel que soit le genre. Il indique que ça commence avant tout au niveau de la formation, de l'éducation, de l'école et des parents. Il termine en déclarant que les associations patronales, parfois même avec le concours des associations syndicales, s'organisent pour s'investir dans cette promotion au même titre qu'ils font de la formation professionnelle en général.

M^{me} Ruegsegger remarque qu'il serait intéressant que le BPEV prenne contact avec les associations économiques pour faire une campagne qui mette en avant des hommes qui sont sages-femmes ou des femmes qui ont choisi d'être conductrices de tractopelle. Elle considère en effet que, lorsqu'on y va par l'exemple, ça peut aussi ouvrir des vocations. Elle termine en déclarant qu'ils sont tout à fait ouverts à ce que le BPEV prenne contact avec les associations économiques pour faire une campagne dans ce sens-là.

L'UAPG, qui représente plus du $\frac{3}{4}$ des emplois du privé à Genève, n'a jamais été contactée dans ce sens.

– Le *jobsharing* est-il aussi concevable à différents niveaux de la hiérarchie ? Est-il promu ?

M^{me} Ruegsegger répond que cela dépend des cas, car il y a des cas qui ne se prêtent pas à cela. Elle explique que le *jobsharing* demande quand même un gros effort de coordination entre les personnes pour que l'information circule. De nouveau, tout peut être envisageable dans la mesure où cela correspond à la demande des employés et à ce que les entreprises peuvent offrir.

M. Aune répond qu'ils traitent de la flexibilité du temps de travail au sens large. Il remarque en effet que la génération Y va de plus en plus vers une offre très large et très souple. Les entreprises recherchent à rendre attractive la place professionnelle en développant des conditions de travail qui correspondent davantage aux attentes des employés. **Il indique que le *jobsharing* va se mettre en place un peu naturellement.**

Il relève cependant que tant qu'on aura une loi qui imposera un contrôle de durée du travail un peu archaïque, on fera face à des contraintes qui ne vont pas aller en faveur d'une meilleure flexibilité du temps de travail. Il pense par exemple au travail à distance qui se développe de plus en plus, à la digitalisation et la numérisation qui sont des outils qui vont faciliter cette flexibilité dans un mode qui sera sans doute repensé par rapport à la manière

traditionnelle de se déplacer dans un bureau avec une place de travail. Quoi qu'il en soit, il faut que la législation du droit du travail suive, voire anticipe ces évolutions pour permettre plus facilement ces aménagements. Il explique qu'aujourd'hui, ils sont parfois tributaires de contraintes légales du passé qui les freinent dans la mise en place de ces nouvelles manières de travailler.

- Les statistiques révèlent une surreprésentation des femmes pour des salaires de 5000 F et moins. Quelle en est l'explication ?

M^{me} Ruegsegger considère que cela dépend un peu des secteurs. Elle explique que plus on monte dans les responsabilités et plus l'écart salarial est important entre les hommes et les femmes. **Cela va se corriger au fil des années**, car les entreprises sont attentives aux besoins des salariés, étant donné que c'est comme cela qu'elles attirent les meilleurs éléments. Elle souligne le fait que le salaire est important mais que le cadre de travail et ce qui peut être offert aux salariés l'est tout autant notamment pour les jeunes générations. Elle remarque qu'il y a de nouvelles attentes de la part des jeunes et que le schéma traditionnel, avec Monsieur qui travaille à 100% et Madame qui travaille à temps partiel, va s'estomper pour un partage plus important des tâches.

- Ont-ils été associés au logiciel ARBIG, destiné aux entreprises inférieures à 50 personnes ?

Ils n'ont été associés ni pour le logiciel ARGIB ni pour le logiciel LOGIB. Il est allé voir le logiciel LOGIB afin de pouvoir préparer la présentation de cette séance et a pu constater que les données à fournir par employé sont quand même consistantes. Il précise que c'est une bonne chose pour avoir une analyse détaillée et fine.

Pour M^{me} Ruegsegger, des entreprises font déjà cette autoévaluation et sans forcément utiliser LOGIB. Ce qui est important c'est de ne pas se focaliser sur un outil et de permettre aux entreprises d'utiliser l'outil qui leur semble le plus adéquat. Elle précise que, même si ce n'est pas répertorié ou su, nombre d'entreprises font déjà de l'autoévaluation.

- La différence salariale entre les hommes et les femmes est de 5,3%. Etant donné que c'est plutôt au niveau des hauts salaires que cette différence est marquée, peut-on dire que la discrimination salariale touche peu de femmes ?

M. Aune répond que les 5,3% sont calculés à partir d'un salaire médian, ce qui signifie qu'on touche une population identique en dessous et au-dessus. Il précise par ailleurs que les conventions collectives de travail prévoient des salaires minimaux nonobstant le genre. Et puis pour la plupart, il existe des dispositions qui favorisent l'égalité salariale entre les hommes et

les femmes au sens de la loi sur le travail. Après, il y a une liberté d'action propre aux partenaires sociaux de mettre le curseur plus ou moins où ils le souhaitent en fonction du secteur et des pratiques professionnelles. Il explique que c'est une liberté qui s'applique et qu'on retrouve de manière récurrente dans plusieurs CCT, ce qui a pour conséquence, quand il s'agit d'une CCT étendue, d'inclure aussi dans le respect de la CCT ces éléments, pour autant qu'ils aient été choisis par les partenaires sociaux. Cette liberté existe et a même pour conséquence de provoquer des contrôles.

- M. Aune a dit qu'il fallait plus travailler les causes que les symptômes. Les inégalités pourraient-elle être réglées si on s'attaquait aux causes actuelles de notre organisation du travail plus que sur une réelle discrimination au sens où on pourrait l'entendre ?

M. Aune répond, en tant que juge conciliateur LEg, qu'il s'occupe régulièrement de cas qui peuvent relever de problématiques LEg au sens large. Il indique cependant que les problématiques de discrimination salariale sont des exceptions dans les cas qu'ils sont appelés à traiter. Aux Prud'hommes, il rappelle que ce sont des démarches individuelles qui sont initiées. Depuis 6 ans qu'il est juge, il indique qu'il y a vu très peu de cas liés à la discrimination due au salaire.

- La rareté de ces situations est due au fait que ces situations n'existent pas ou plutôt au fait les gens sont particulièrement empruntés pour engager des procédures qui sont parfois risquées ?

La peur de venir témoigner ou se plaindre d'une discrimination salariale existe ; dès lors qu'un tribunal est saisi, on se met dans une situation qui n'est pas toujours très pérenne quant au poste occupé. Il y a un élément tout à fait simple à relever : le fait que le salaire soit une donnée qui est relativement peu partagée au sein des entreprises. Il y a une obligation de la part de l'employeur de respecter la sphère privée. Donc, c'est aussi bon de rappeler que le salaire est en général une donnée sur laquelle on n'est pas appelé à communiquer, quand bien même on voudrait décider d'une transparence totale. Il n'est donc pas du tout établi qu'on ait les moyens légaux de le faire, puisque tout employé peut requérir que c'est un élément de nature personnel.

- M. Aune a suggéré de passer à 100 employés plutôt que de se cantonner à 50 comme proposé dans la motion. Pourtant, c'est surtout dans les entreprises qui comptaient un nombre d'employés moins importants que se ressentait le plus grand nombre d'inégalités salariales. Ne se trompe-t-on pas d'objectif en ciblant sur les grandes entreprises qui comptent plus de 100 employés ?

Il faut un outil pour pouvoir déterminer une discrimination salariale, pour pouvoir comparer deux postes comparables. C'est déjà en soi une problématique dans une entreprise. Dans des entreprises avec un nombre consistant d'employés, il y a des grilles et des profils types qui sont édictés et il y a une vraie politique salariale qui devrait déjà être garante de cette égalité salariale.

– Focaliser sur le processus d'autocontrôle n'est pas un peu une manière d'éviter le problème ?

Pour M. Aune, ce n'est pas uniquement le souci de faire un autocontrôle pour répondre à une conformité, mais que c'est aussi un atout de promotion de l'entreprise envers les futurs talents. Une entreprise peut en effet être encline à mettre en évidence le fait qu'elle ait un ratio d'égalité salariale qui favorise l'attractivité d'un personnel féminin, puisque c'est lui, a priori, qui est premièrement discriminé. Donc il y a un effet de valeur ajoutée dans le fonctionnement même d'une entreprise.

M^{me} Ruegsegger indique qu'il y a des entreprises qui souhaitent réellement savoir où elles en sont en matière d'égalité. Elles ont la volonté de faire les choses de façon équitable, mais elles souhaitent en avoir le cœur net, donc cette autoévaluation leur permet de savoir si elles sont dans le juste ou si elles doivent corriger quelque chose. Ce n'est pas forcément destiné à être communiqué. Il y a en effet beaucoup d'entreprises qui font cette évaluation des salaires sans qu'elles le communiquent forcément vers l'extérieur. C'est simplement une volonté de savoir si la politique est correcte ou pas.

7. Audition de M^{mes} Valérie Buchs, secrétaire syndicale SIT, et Audrey Schmid, secrétaire syndicale UNIA, CGAS

M^{me} Buchs distribue un document qui résume la prise de position de la CGAS sur la motion 2460, ainsi que la 2468, joint en annexe 4.

La CGAS salue l'intention d'améliorer l'égalité. Elle rappelle que le contrôle étatique de l'égalité salariale entre femmes et hommes est aujourd'hui uniquement exercé sur les rapports de travail qui concernent la fonction publique et les soumissionnaires aux marchés publics, en vertu de l'accord AIMP. Elle explique qu'on pourrait également considérer qu'un tel contrôle soit exercé sur les institutions subventionnées, comme c'est d'ailleurs déjà le cas dans les cantons de Vaud et du Jura.

Elle rappelle qu'actuellement il y a un projet de loi (PL 12288) qui est en cours d'étude devant la commission des finances et qui vise à modifier la LIAF. Elle explique qu'elles ont eu l'occasion d'être entendues et de prendre position sur ce PL et que c'est la raison pour laquelle elles se sont permis

d'annexer à cette prise de position leur intervention, puisqu'elle croise les préoccupations énoncées par la M 2460.

Ceci étant rappelé, elle remarque que la M 2460 demande que le Conseil d'Etat prenne une série de mesures qui toucheraient à la fois au secteur public et au secteur privé ainsi qu'aux moyens financiers qui seraient alloués au BPEV.

A propos des rapports réguliers en matière d'égalité salariale qu'il serait demandé au Conseil d'Etat de rendre concernant le petit et le grand Etat, elle souligne quand même le fait que le canton est déjà signataire de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Elle rappelle en effet que cette charte a été ratifiée en septembre 2016 par M. Longchamp pour le canton de Genève en sa qualité du président du Conseil d'Etat et qu'elle prévoit, en son point 2, **que les signataires s'engagent à « réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu »**. Donc, dans les faits, le canton devrait déjà avoir réalisé, à l'heure actuelle, le type d'analyse qui est mentionné dans la présente motion. Or, à ce jour, **elle remarque qu'aucun contrôle de l'égalité salariale n'a été fait sur les salaires du personnel de l'Etat ni d'ailleurs du secteur subventionné comme le prévoit cette charte**. En ce sens, elle considère que les considérants de la M 2460 devraient être modifiés pour demander au Conseil d'Etat de mettre en pratique des engagements auxquels il s'est soumis en introduisant des mécanismes de contrôle et en rendant compte régulièrement des résultats obtenus.

Concernant ensuite l'incitation aux entreprises et l'encouragement à l'autocontrôle, elle considère, en tenant compte de la révision fédérale de la LEg dont le délai référendaire vient de se terminer, que l'encouragement aux entreprises mentionné par la motion pourrait être un peu plus développé. Il s'agirait en effet de s'appuyer sur cette révision de la LEg pour la faire connaître et la faire appliquer. Par conséquent, il s'agirait d'interpeler les partenaires sociaux et les entreprises afin de les sensibiliser sur l'obligation, qui est introduite par la LEg, de vérifier la grille salariale pour les entreprises de plus de 100 employés et d'inciter celles qui n'y sont pas soumises à pratiquer de manière volontaire ce contrôle de l'égalité. Il s'agirait également, passé le délai imparti aux entreprises pour réaliser la première analyse, de vérifier auprès des entreprises si les contrôles ont bien été réalisés et de rappeler que ces résultats doivent être transmis au personnel dans un délai d'un an.

A propos de l'augmentation des moyens financiers à disposition du BPEV, elle remarque que **les moyens dont dispose actuellement le BPEV**

sont insuffisants. Elle explique que certains programmes de prévention du BPEV à destination des entreprises en matière de prévention du harcèlement sexuel (PME Action +) sont en train de s'achever. Ce programme a permis à des dizaines d'entreprises de bénéficier de moyens de prévention, elle considère qu'on pourrait donc s'en inspirer et faire de même pour construire des programmes en faveur de l'égalité salariale, à savoir donner des moyens de soutien dans la mise en place des instruments d'analyse qui sont requis par le Bureau fédéral de l'égalité.

De la même manière, elle explique que le REgal, qui est le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre et qui a été adopté en septembre 2017 pour l'Etat, donne passablement de tâches au BPEV en matière d'application de l'égalité pour le personnel de l'Etat. Elle insiste sur le fait qu'il faudrait cependant augmenter les moyens afin de pouvoir réaliser ce règlement, faute de quoi on n'arrivera jamais à réaliser l'égalité dans les faits.

Elle indique qu'il conviendrait également d'amplifier les moyens financiers de l'OCIRT et de l'inspection du travail qui sont aujourd'hui affectés au contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics. Elle explique qu'en l'occurrence la loi permet de le faire (art. 11 lettre f AIMP et 21 RMP).

Elle explique qu'à l'heure actuelle les entreprises s'engagent en signant un formulaire, mais elle insiste sur le fait qu'un engagement sur le papier ne veut pas encore dire que c'est réalisé dans les faits. Donc, il y a logiquement un certain nombre de contrôles à réaliser. Aujourd'hui, elle remarque qu'on n'a pas de statistiques transparentes qui permettraient de déterminer si les contrôles sont réellement effectués et surtout à quelle échelle. Il apparaît donc qu'une meilleure dotation dans le personnel dévolu au contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics permettrait déjà de s'appuyer sur l'existant et de réellement progresser dans ce domaine, sans pour autant dégarnir les effectifs qui sont dévolus à d'autres tâches.

La révision fédérale de la LEg s'agissant de l'égalité salariale n'a malheureusement apporté aucune amélioration puisqu'elle n'a donné aucune prérogative de contrôle étatique. Les seuls éléments qu'elle a permis de faire passer c'est le fait que les employeurs de plus de 100 employés doivent effectuer une analyse interne de l'égalité salariale, que cette analyse doit être révisée par un organe indépendant et que les salariés doivent être informés du résultat au plus tard 1 an après que cette analyse ait été conduite. Comme on le voit, la question du contrôle étatique ne fait donc pas partie de la révision.

Elle déclare que la CGAS recommande donc, en tant que syndicat, de renforcer et de pratiquer des contrôles dans les domaines où ils sont déjà possibles. Il s'agirait en outre de soutenir le PL 12288 qui viserait à procéder à des contrôles de l'égalité salariale pas seulement dans les marchés publics mais aussi au sein des entités subventionnées. Par ailleurs, afin que les contrôles qui sont déjà possibles conformément au droit supérieur soient réellement effectués, la CGAS préconise qu'une dotation en effectif supplémentaire soit attribuée aux services de l'inspection du travail afin que ces contrôles soient réellement effectués.

En outre, comme développé dans la prise de position relative au PL 12288, elle explique que la CGAS plaide pour que ces contrôles soient supervisés par l'institution d'une commission tripartite de contrôle des marchés publics et des subventions comme c'est le cas dans le canton de Vaud. Cette commission serait composée de représentants de l'administration cantonale mais aussi de partenaires sociaux. Une telle commission répondrait à plusieurs préoccupations soulevées par la M 2460 dans la mesure où elle permettrait à la fois d'avoir une lisibilité de l'action conduite par l'Etat en termes de lutte contre les inégalités salariales, de garantir l'objectivité des méthodes de désignation des entreprises contrôlées et d'avoir un suivi régulier par le biais de l'établissement d'un rapport d'activité qui permette de savoir exactement ce qui est fait.

Questions des député-e-s

– Quels sont les changements en cours au niveau de la LEg et de la LIRT ?

M^{me} Schmid répond que la LEg est une loi de droit fédéral. Le compromis adopté prévoit qu'il n'y a pas de contrôles étatiques mais des contrôles qui sont internes. Au niveau du canton de Genève, tout ce qui est dispositif de contrôle est réglé par la LIRT, cantonale mais soumise au droit supérieur. On ne peut donc malheureusement pas tout contrôler. C'est possible de le faire seulement s'il y a une disposition fédérale. On pourrait modifier la LIRT, mais ce n'est pas sûr que cela respecte ce principe de droit supérieur.

– Les contrôles peuvent-ils être faits par l'OCIRT ?

M^{me} Buchs répond par la négative. Elle explique qu'elles ont listé dans ce document le champ d'application qui permet à l'OCIRT d'intervenir dans les entreprises.

M^{me} Schmid précise que les Usages sont des textes bien particuliers. Par exemple, dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, on a la LRDBHD qui dit que toutes les personnes y sont soumises et qu'elles doivent la respecter. Donc dans ce domaine, on pourrait faire des contrôles sur cette

base-là. Après, le reste concerne les soumissionnaires à des marchés publics. Pour donner un exemple, si l'OCIRT vient dans une entreprise qui est soumise à une convention collective, elle peut faire un contrôle sur le respect du travail de nuit, sur la déclaration aux assurances sociales, mais par contre elle ne peut pas vérifier si l'application des salaires minimaux est bien faite ou non, parce que la convention collective c'est du droit privé et que c'est du domaine des inspections paritaires. Du coup, les prérogatives sont bien définies et malheureusement le champ ne peut pas être dépassé.

Le contrôle de la LEG peut se faire seulement via les Usages et peu d'entreprises sont concernées. Elle explique que ça reste un biais très marginal par rapport à l'entier du marché du travail.

Ainsi, dans le commerce de détail on ne peut a priori rien faire. On peut vérifier que les salaires minimaux du contrat-type de travail soient respectés, mais on ne peut pas pousser l'analyse plus loin, car ils ne sont pas soumis à des Usages.

– La LEG a amené cette disposition d'autocontrôle pour les entreprises de plus de 100 salariés avec la nécessité de transmettre les résultats de l'analyse au personnel dans l'année qui suit. Y a-t-il eu des discussions sur la manière dont ces informations sont transmises au personnel ?

M^{me} Buchs répond que l'entreprise est censée communiquer à son personnel les résultats globaux. Le problème c'est que cela ne dit pas encore lesquels des salariés seraient éventuellement discriminés dans le cadre des entreprises. Toutefois, on a des indices qu'il y a un problème de discrimination dans l'entreprise et donc, sur cette base, il serait possible de tenter d'aller un peu plus loin en interpellant l'employeur.

Elle explique qu'ils sont très critiques sur le fait qu'il n'y ait pas de contrôle et pas de vérification. Elle indique qu'ils sont aussi critiques quant au fait que cela va concerner seulement 1% des entreprises et 46% des salariés. Donc, on voit bien que le champ de ces analyses salariales est trop restreint. Cela n'empêche pas de faire une politique proactive de recommandations, mais encore une fois, il apparaît qu'en l'état il faudrait concentrer l'action là où on a les moyens légaux de le faire. En l'occurrence, on s'aperçoit que, même là où il y a des moyens légaux, on ne se dote pas véritablement de moyens en effectifs pour faire les choses. Elle termine en déclarant qu'au travers d'une modification de la LIAF, il y aurait un levier important qui permettrait de réduire l'écart salarial.

– Les possibilités de contrôler aujourd'hui si le principe d'égalité est bien respecté sont relativement limitées...

M^{me} Buchs acquiesce, on aurait les moyens de faire mieux.

8. Audition de M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT, avec la présence du conseiller d'Etat Mauro Poggia

M^{me} Stoll explique que le bureau de l'égalité est chargé de la sensibilisation des entreprises à la question de l'égalité salariale et qu'il est également chargé de l'élaboration d'instruments y relatifs, alors que l'OCIRT est chargé des contrôles qui concernent les conditions de travail, qui peuvent comprendre une dimension d'égalité salariale. Elle explique que sur la base d'une décision du Conseil d'Etat, qui a mis en place un groupe de travail qui concerne la question de l'application du principe de l'égalité salariale dans les marchés publics, l'OCIRT procède à la vérification de certaines entreprises actives dans les marchés publics sous l'angle de l'égalité salariale.

Maintenant, si on regarde la question de l'égalité salariale du point de vue de l'inspection du travail et du point de vue du contrôle du marché du travail, il faut dire que **la discrimination salariale est une forme de sous-enchère salariale** et que, comme toute forme de sous-enchère salariale, elle porte non seulement atteinte à la personne qui subit la sous-enchère salariale, mais elle est aussi problématique du point de vue de la concurrence déloyale qui peut en découler. Du point de vue économique, peu importe la source des discriminations ou de la sous-enchère salariale, ce sont toujours des choses qui ne sont pas souhaitées dans un esprit d'équilibre économique et de droits des salariés. Donc dans ce sens-là, la discrimination salariale ne peut en aucun cas être souhaitée par l'OCIRT et il est important de mettre en place des mécanismes qui permettent de lutter contre cela.

Il n'existe pas seulement l'outil LOGIB, il y a aussi l'outil ARGIB qui est en train d'être élaboré par le Bureau fédéral de l'égalité et qui concernera les petites entreprises.

Concernant les invites

Elle indique que l'OCIRT ne peut que soutenir les trois premières invites mais que la 4^e invite est, quant à elle, un débat politique sur lequel l'OCIRT ne souhaite pas se prononcer.

Questions des député-e-s

- M^{me} Stoll a dit que l'égalité salariale était de la sous-enchère salariale. Sachant que pour qu'on puisse attendre une intervention de l'Etat dans le domaine de la sous-enchère salariale, il faut qu'elle soit abusive et réputée et sachant justement que la chose se répète de manière sempiternelle depuis un certain temps et qu'on peut considérer que 1% en moyenne de différence salariale entre les hommes et les femmes est abusif, ne

pourrait-on pas se dire que les conditions sont données pour édicter des conventions collectives ou des contrats-types ?

M^{me} Stoll indique que la loi fédérale sur l'égalité ne définit pas les organismes concernés et ne donne pas la compétence aux partenaires sociaux ni au canton d'exécuter et de mettre en œuvre cette loi. Elle souligne le fait que c'est une volonté du législateur cantonal de ne pas le faire et que ce n'est pas une lacune de la loi. C'est une décision délibérée de ne pas mettre en œuvre un système d'exécution tel que nous le connaissons dans le cadre de la loi sur les travailleurs détachés, par exemple.

Elle explique que la difficulté de la discriminations salariale c'est que, contrairement à une question très classique de sous-enchère salariale, elle est beaucoup plus difficile à objectiver, car il faut comparer des profils individuels. Elle explique qu'il y a très rarement une discrimination sur le même poste et sur la même fonction et que les choses sont donc beaucoup plus compliquées. Elle explique qu'il y a actuellement des discriminations indirectes qu'ils n'arrivent pas à expliquer par des éléments objectifs et que cela demande donc des analyses très poussées profil par profil.

– La jurisprudence du Tribunal fédéral a admis que, même lorsqu'il y avait une législation exhaustive dans un domaine, les cantons ne perdaient pas la faculté de légiférer pour autant qu'ils poursuivaient un autre but que le but poursuivi par la législation fédérale. C'est par exemple le cas de figure du salaire minimum qui est un élément de politique sociale et non pas de politique économique. Dans quelle mesure pourrait-on être créatif et considérer que sur cette question de l'égalité il y a la possibilité de définir une finalité qui n'entre pas dans le champ borné par la législation fédérale et qui permettrait un petit bout de souplesse au niveau cantonal ?

M^{me} Stoll répond qu'elle n'a pas investigué cette question, mais qu'elle n'est pas très optimiste sur le fait que personne ne contesterait cela. A priori, c'est compliqué de dire qu'on essaie de trouver une manière de combattre la discrimination salariale en disant que ce n'est pas une question qui relève de l'égalité. Pour elle, les domaines sont tellement proches que la voie détournée paraît assez compliquée à emprunter. Elle termine en déclarant qu'elle serait plus à l'aise si on avait clairement une compétence dans la LEg.

M. Poggia explique que s'il était avéré qu'un nombre important de femmes devaient recevoir des prestations complémentaires familiales parce que leur salaire ne leur permet pas de faire face à leurs charges mais que si leur salaire était comparable à celui de leurs collègues masculins elles pourraient éviter de recevoir des prestations sociales, alors on pourrait avoir un but de politique sociale. Malheureusement, ce n'est pas le cas, ce n'est pas

la discrimination salariale qui est la conséquence que les femmes sont plus à même de demander des prestations complémentaires d'allocations familiales c'est parce qu'elles travaillent à temps partiel, compte tenu de leurs obligations familiales.

Prises de position des groupes

Un député PLR explique que sa magistrate Nathalie Fontanet est en train de travailler sur un PL général et qu'elle devrait le déposer cet été.

Son collègue rappelle que M^{me} Fry du BPEV a dit qu'il existait une bonne collaboration avec la FER et qu'il y avait un PL à la commission des finances en lien avec la LIAF. Le PL de M^{me} Fontanet intégrera des aspects de non-discrimination. La magistrate a une détermination assez nette en ce qui concerne ses engagements et a la volonté de faire quelque chose par rapport à cela. Il termine en déclarant que la M 2460 ne sert pas à grand-chose, car le PL de M^{me} Fontanet va être déposé à la fin de l'été.

Le groupe PLR propose de suspendre les choses en attendant le texte général.

Le groupe socialiste considère que la commission peut très bien voter cette motion, car elle ne va certainement pas dans le sens inverse d'un PL global sur l'égalité salariale que le Conseil d'Etat développerait. Le député rappelle par rapport à la M 2460, que les auditions des milieux économiques allaient dans le bon sens et que les éléments statistiques, qui ont été apportés par M. Montfort de l'OCSTAT, ont montré que les inégalités salariales étaient bien présentes au sein de l'Etat de Genève. Il considère qu'il faudrait donc davantage surveiller la question des inégalités salariales.

Le groupe Vert votera en faveur de cette motion issue de ses rangs. Les deux motions portent des messages qui peuvent être inspirants pour la conseillère d'Etat dans la rédaction de son PL, d'autant que si le PL n'est toujours pas paru, c'est qu'il y a encore des choses à améliorer.

Le groupe PDC s'oppose à la dernière invite qui prévoit « d'augmenter les moyens financiers dont dispose le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques pour renforcer ses campagnes sur l'égalité salariale auprès des entreprises » qui le gêne un peu. Le député qui s'exprime considère en effet que ce bureau a justement pour vocation de s'occuper de l'égalité entre hommes et femmes et que les crédits qui lui sont alloués à l'heure actuelle sont suffisants, même si les représentantes de ce bureau ont clairement dit qu'elles apprécieraient de voir leurs ressources augmenter. En résumé, tant qu'il y a cette dernière invite, le PDC ne soutiendra pas la motion.

Il proposera formellement lors du vote de supprimer la dernière invite de la M 2460.

Le groupe UDC va refuser la motion. Le député explique que la 1^{re} invite de la M 2460 qui parle d'un rapport du petit et grand Etat est intéressante, parce qu'on a quand même entendu qu'au sein du petit Etat les rémunérations des femmes pour les bas revenus et les moyens revenus étaient supérieures à celles des hommes et que c'était seulement au niveau des cadres supérieurs que les revenus des femmes étaient plus bas. Mais son parti ne soutient pas les trois autres invites. Il considère que la dotation du BPEV est suffisante, l'UDC n'est pas favorable à augmenter les dotations sans que le besoin ne soit justifié et prouvé.

Le groupe EAG va voter ce texte, parce que la motion n'est pas contraignante et que tout ce qui peut faire avancer la cause de l'égalité salariale est quelque chose qu'on ne peut absolument pas négliger.

Quant à penser que le BPEV bénéficie des subventions suffisantes pour faire son travail, il faut très clairement se rendre compte que ce n'est pas le cas et qu'un renforcement des moyens dont il dispose serait absolument indispensable afin qu'il puisse véritablement développer son action. Le groupe EAG trouve dommage la proposition de l'élue PDC de supprimer la dernière invite de la M 2460 car elle est un des outils importants qui permet précisément de faire ce travail, notamment de continuer le travail de collaboration avec les entreprises et le monde de l'économie qui a été commencé.

Quant à se satisfaire du fait que M^{me} Fontanet ait le projet de déposer un PL qui irait dans ce sens, si on s'en tient à la perception de certains qu'il n'y a aucun espace juridique qui permettrait d'agir sur ce plan-là, alors le groupe EAG ne voit pas en quoi son PL pourrait permettre d'avoir une avancée dans le domaine de l'égalité salariale, à moins qu'il s'agisse du secteur subventionné dans le cadre de la LIAF, puisqu'à ce moment-là on entrerait effectivement dans le champ de compétences de M^{me} Fontanet, mais ce n'était pas l'objectif exclusif visé par ces deux textes.

Le groupe MCG va s'abstenir, car les députés aimeraient avoir une discussion avec leur groupe. Il indique qu'ils changeront éventuellement leur position en plénière si nécessaire.

Votes

La présidente met aux voix l'**amendement PDC** visant à supprimer la dernière invite donnant des moyens supplémentaires au BPEV.

Oui :	7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Non :	6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)
Abstentions :	2 (2 MCG)

L'amendement est accepté.

La présidente met aux voix l'**amendement PLR** visant à modifier la 3^e invite, afin de rehausser le seuil des entreprises concernées de 50 à 100 employé-e-s :

à encourager les entreprises genevoises à mener des autocontrôles des pratiques salariales notamment avec l'outil LOGIB pour les entreprises de plus de 100 employé-e-s ou via le soutien d'expert-e-s du Bureau fédéral de l'égalité pour les plus petites entreprises

Oui :	9 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)
Non :	6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)
Abstentions :	–

L'amendement est accepté.

La présidente met au vote la M 2460 ainsi amendée :

Oui :	13 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Non :	–
Abstentions :	2 (2 MCG)

La M 2460, tel qu'amendée, est acceptée.

La commission préavise de traiter la motion aux extraits.

En guise de perspective

La présentation de M. Fabien Mangilli, directeur de la direction des affaires juridiques de la Chancellerie d'Etat (DAJ), a permis de préciser du point de vue juridique la marge de manœuvre possible pour le canton,

considérant que les questions d'égalité relèvent avant tout de la législation fédérale.

La jurisprudence du Tribunal fédéral a admis que, même lorsqu'il y avait une législation exhaustive dans un domaine, les cantons ne perdaient pas la faculté de légiférer pour autant qu'ils poursuivent un autre but que le but poursuivi par la législation fédérale.

Il y a une marge de manœuvre pour les cantons dans la mesure où les normes de mise en œuvre poursuivraient un autre but d'intérêt public que la protection des travailleuses et des travailleurs. Il pourrait s'agir de mesures visant à lutter contre la pauvreté ou à promouvoir l'égalité en tant que but de politique sociale.

Une approche est développée dans le canton du Jura. Il y a une initiative jurassienne non formulée portant sur une modification de la loi visant l'instauration de mesures permettant la concrétisation effective d'égalité en matière de salaires. Le gouvernement cantonal a été suivi par le parlement cantonal qui a validé l'initiative populaire. Cette initiative est maintenant dans la phase d'examen parlementaire.

Le conseiller d'Etat M. Poggia a pour sa part précisé que s'il était avéré qu'un nombre important de femmes devaient recevoir des prestations complémentaires familiales parce que leur salaire ne leur permet pas de faire face à leurs charges, mais que si leur salaire était comparable à celui de leurs collègues masculins elles pourraient éviter de recevoir des prestations sociales, alors on pourrait avoir un but de politique sociale. Il considère toutefois que ce n'est pas le cas, ce n'est pas en raison de la discrimination salariale que les femmes sont plus à même de demander des prestations complémentaires d'allocations familiales, c'est parce qu'elles travaillent à temps partiel, compte tenu de leurs obligations familiales.

Pour une minorité, la question devrait être creusée. Les obligations familiales sont un travail non rémunéré qui échoit, dans l'organisation actuelle de la société, encore majoritairement aux femmes.

Annexes

1. *Présentation de M. Hervé Montfort, OCSTAT du 25 mars 2019*
2. *Egalité salariale, possibilités d'intervention des cantons, DAJ, 1^{er} avril 2019*
3. *Egalité salariale femmes-hommes à l'Etat, OPE du 1^{er} avril 2019*
4. *CGAS, prise de position sur la M 2460 et la M 2468 du 8 avril 2019*

Proposition de motion (2460-A)

pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques

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

- les constitutions fédérale et genevoise, qui stipulent respectivement à l'article 8 et à l'article 15 que « la femme et l'homme sont égaux en droit [et que] 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 » (al. 3) ;
- le règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD), qui prévoit à l'article 1 que « l'Etat a pour mission d'encourager l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie [...] » (al. 1) ;
- le fait que les femmes gagnent en Suisse en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'à Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes ;
- que cette inégalité se traduit par une absence de salaire pour les femmes jusqu'au 24 février pour atteindre le salaire moyen d'un homme sur une année ;
- qu'ainsi les femmes touchent environ 7 milliards de francs de moins qu'elles ne le devraient, une somme manquant non seulement dans le porte-monnaie des femmes, mais aussi dans les caisses publiques (assurances sociales, impôts, etc.) ;
- la récente décision du Conseil des Etats de renvoyer en commission un projet du Conseil fédéral visant à imposer à certaines entreprises une obligation de transparence salariale ;
- le fait qu'une des missions du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention contre les violences domestiques (BPEV) est d'établir des programmes et des mesures visant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans la sphère professionnelle, et d'en contrôler la mise en œuvre,

invite le Conseil d'Etat

- à rendre des rapports réguliers en matière d'égalité salariale dans le petit et le grand Etat ;
- à travailler en étroite collaboration avec l'économie genevoise pour inciter les entreprises à pratiquer l'égalité salariale ;
- à encourager les entreprises genevoises à mener des autocontrôles des pratiques salariales notamment avec l'outil LOGIB pour les entreprises de plus de 100 employé-e-s ou via le soutien d'expert-e-s du Bureau fédéral de l'égalité pour les plus petites entreprises.

Écarts de salaire entre femmes et hommes : où en est-on ?

Commission de l'économie,
audition du 25 mars 2019

Hervé Montfort,
directeur de l'OCSTAT



Département des finances et des ressources humaines
Office cantonal de la statistique

28/03/2019 - Page 1

Sommaire

- L'Enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) :
 - éléments méthodologiques
- Écarts salariaux entre femmes et hommes :
 - dans le secteur privé et dans le secteur public ;
 - selon la taille des entreprises du secteur privé ;
 - dans les principales branches économiques du canton ;
 - selon la position professionnelle (fonction d'encadrement ou non) ;
 - selon le niveau de formation ;
 - selon le taux d'occupation contractuel
- Parts expliquée/inexpliquée des écarts de salaire selon les modèles considérés
- Comparaison avec la Suisse
- Comparaison avec 2008
- Résumé

Enquête suisse sur la structure des salaires (LSE)

- Enquête fédérale par sondage réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) auprès des entreprises.
- Relevé biennal (années paires) depuis 1994 à partir d'un questionnaire envoyé à un large échantillon d'entreprises actives en Suisse (enquête effectuée en octobre).
- Champ : salariés des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire comptant 3 emplois au minimum.
- Echantillon densifié pour Genève depuis 2000.
- Nombre d'observations et d'entreprises en 2016 (données non tronquées, y compris données manquantes) :
 - Secteur privé : 72 377 observations ; 2 836 entreprises
 - Secteur public : 38 992 observations ; 114 entreprises
 - Ensemble : 111 369 observations ; 2 950 entreprises
- Secteur privé seulement au début. Avec le secteur public depuis 2008 (mais sans secteur public international).

28/03/2019 - Page 3

LSE : principales caractéristiques

- Pour la *personne* : âge, sexe, état matrimonial, niveau de formation, origine/permis, ancienneté dans l'entreprise, taux d'activité.
- Pour le *poste* : position professionnelle, groupe de professions (depuis 2012), niveau des qualifications requises et domaine d'activité (avant 2012).
- Pour l'*entreprise* : branche économique, taille.

28/03/2019 - Page 4

Salaire mensuel brut médian standardisé

- Le salaire mensuel de la LSE comprend le salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié, un douzième de l'éventuel treizième salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (bonus). En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires.
- Le salaire est standardisé à 40 heures / semaine.
- Le salaire mensuel brut médian standardisé – la valeur centrale la plus utilisée – correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.
- En général, le salaire médian est préféré au salaire moyen en raison de sa robustesse (résistance aux valeurs extrêmes).

28/03/2019 - Page 5

Production et diffusion des résultats (I)

- La LSE mobilise une logistique lourde, de la collecte des données (rappels notamment) à leur validation (données aberrantes, informations manquantes, etc.).
- Diffusion standard : environ deux ans et demi après la collecte des données.
- Résultats structurels : description la plus fine possible – au temps t – des salaires selon les caractéristiques des travailleurs et/ou des entreprises.
- La LSE n'est pas conceptualisée pour faire des comparaisons chronologiques « mécaniques », car ces dernières sont perturbées par des effets de structure pouvant entraîner des résultats paradoxaux.

28/03/2019 - Page 6

Production et diffusion des résultats (I)

Effet de structure : exemples théoriques et fictifs

Evolution de l'effectif des salariés, du niveau moyen de leur salaire et de la masse salariale correspondante, entre l'année n-1 et l'année n

Le salaire moyen de chaque type de salarié augmente faiblement (+ 5,0 %) alors que le salaire moyen de l'ensemble augmente fortement (+ 12,0 %)

Salariés ...	Année n-1			Salariés ...	Année n			Variation entre l'année n-1 et l'année n, en %		
	Effectif	Salaires moyen, en F	Masse salariale, en F		Effectif	Salaires moyen, en F	Masse salariale, en F	Effectif	Salaires moyen	
... non qualifiés	25	6 000	150 000	... non qualifiés	10	6 300	63 000	... non qualifiés	-60,0	5,0
... qualifiés	75	10 000	750 000	... qualifiés	90	10 500	945 000	... qualifiés	20,0	5,0
Ensemble	100	9 000	900 000	Ensemble	100	10 080	1 008 000	Ensemble	0,0	12,0

Le salaire moyen de chaque type de salarié baisse sensiblement (respectivement - 8,3 % et - 5,0 %) alors que le salaire moyen de l'ensemble augmente très faiblement (+ 0,2 %)

Salariés ...	Année n-1			Salariés ...	Année n			Variation entre l'année n-1 et l'année n, en %		
	Effectif	Salaires moyen, en F	Masse salariale, en F		Effectif	Salaires moyen, en F	Masse salariale, en F	Effectif	Salaires moyen	
... non qualifiés	25	6 000	150 000	... non qualifiés	12	5 500	66 000	... non qualifiés	- 52,0	- 8,3
... qualifiés	75	10 000	750 000	... qualifiés	88	9 500	836 000	... qualifiés	17,3	- 5,0
Ensemble	100	9 000	900 000	Ensemble	100	9 020	902 000	Ensemble	0,0	0,2

28/03/2019 - Page 7

Productions et diffusion des résultats (II)

- Conscients de l'existence des effets de structure, les statisticiens chargés de la LSE tendent donc à lire les résultats d'une enquête donnée au temps t pour eux-mêmes, sans les mettre – sans autre précaution – en perspective avec les résultats des exercices précédents. La plus grande prudence est donc ici de mise lorsque l'on se livre à des analyses longitudinales.
- Dans ce contexte, les statisticiens tendent aussi à privilégier l'amélioration du relevé plutôt que sa « stabilité » méthodologique. C'est la raison pour laquelle la LSE a subi plusieurs révisions depuis 2000.

28/03/2019 - Page 8

Production et diffusion des résultats (III)

- Les données livrées par l'OFS au canton de Genève sont anonymisées et ne peuvent servir qu'à des « fins statistiques, de recherche et de planification ».
- Selon les directives de l'OFS, les résultats doivent reposer sur :
 - au moins 60 salariés répartis dans
 - au moins 5 entreprises groupées dans des activités économiques d'au moins 2 codes NOGA à 6 chiffres.
- Par exemple, sont ainsi exclus de diffusion les résultats sur les salaires des seuls carrossiers ou droguistes, du seul personnel des discothèques ou des banques privées, des salons de coiffure ou des établissements de droit public, comme les HUG, TPG ou SIG.

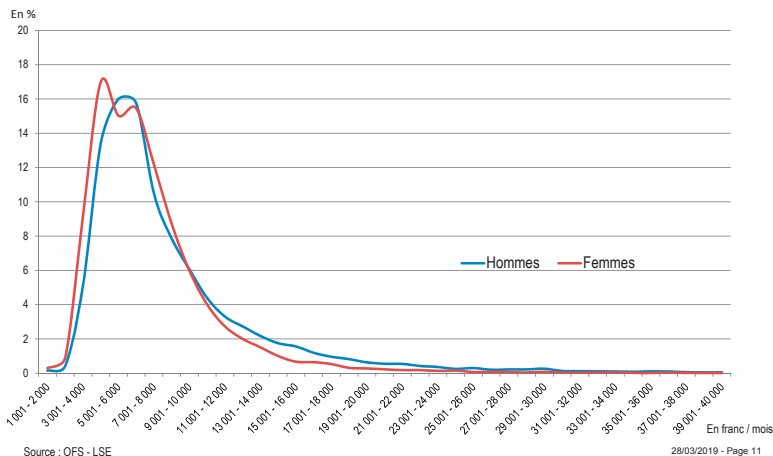
28/03/2019 - Page 9

Principaux résultats 2016 – canton de Genève : salaire mensuel brut médian standardisé

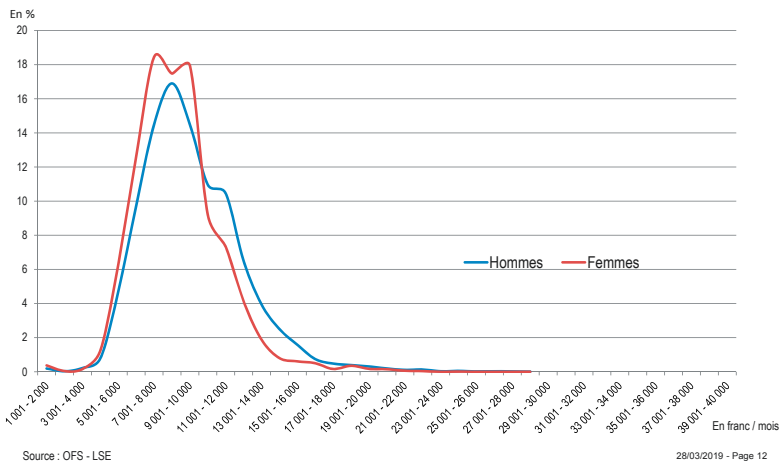
- Ensemble : 7 278 francs
 - Hommes : 7 465 francs
 - Femmes : 7 067 francs (écart avec Hommes : - 5,3 %)
- Secteur privé : 6 726 francs
 - Hommes : 6 931 francs
 - Femmes : 6 450 francs (écart avec Hommes : - 6,9 %)
- Secteur public : 8 927 francs
 - Hommes : 9 179 francs
 - Femmes : 8 615 francs (écart avec Hommes : - 6,1 %)

28/03/2019 - Page 10

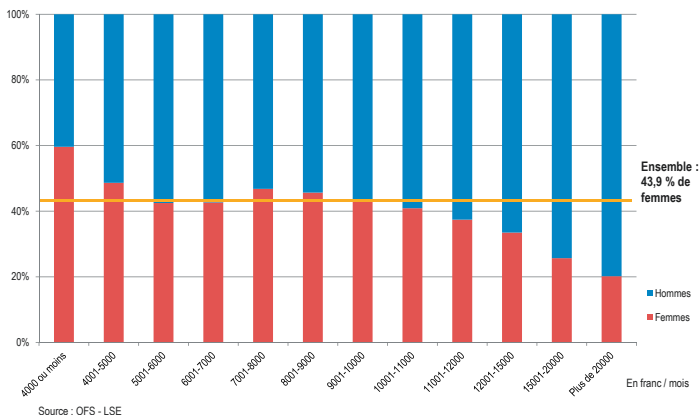
Secteur privé : distribution des salaires très étalée vers les hauts salaires dans le canton de Genève, en 2016



Secteur public : distribution des salaires moins asymétrique que dans le secteur privé dans le canton de Genève, en 2016

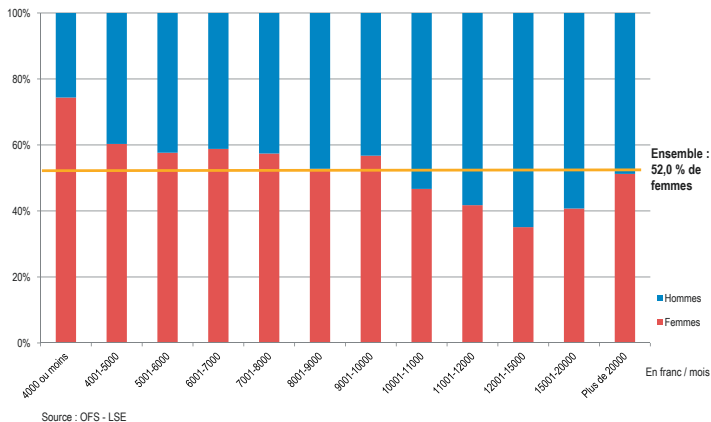


Secteur privé : surreprésentation des femmes au-dessous de 5 000 francs de salaire et parmi les salaires compris entre 7 000 et 9 000 francs, dans le canton de Genève, en 2016



28/03/2019 - Page 13

Secteur public : surreprésentation des femmes au-dessous de 10 000 francs de salaire dans le canton de Genève, en 2016



28/03/2019 - Page 14

Écart salarial important en haut (et en bas) de la distribution des salaires dans le canton de Genève, en 2016

- Écart plus important en haut de la distribution (9^e décile*) qu'au centre :
 - Secteur privé :
 - Hommes : 15 206 francs / mois
 - Femmes : 11 420 francs / mois (écart avec Hommes : - 24,9 %)
 - Secteur public :
 - Hommes : 13 112 francs / mois
 - Femmes : 11 856 francs / mois (écart avec Hommes : - 9,6 %)
- Écart aussi légèrement plus important en bas pour le secteur privé (1^{er} décile*) :
 - Secteur privé :
 - Hommes : 4 379 francs / mois
 - Femmes : 3 960 francs / mois (écart avec Hommes : - 9,6 %)
 - Secteur public :
 - Hommes : 6 487 francs / mois
 - Femmes : 6 206 francs / mois (écart avec Hommes : - 4,3 %)

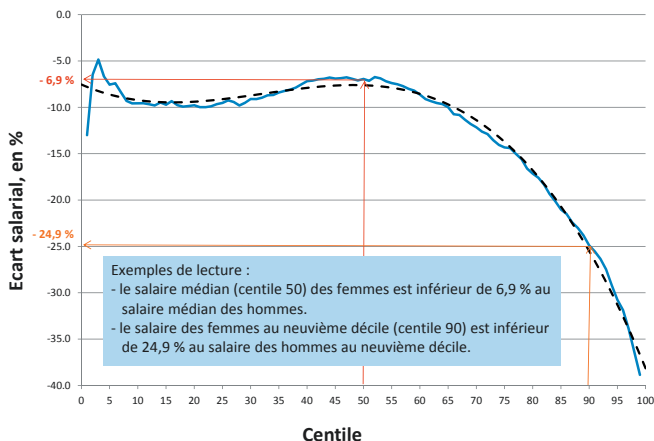
* Les déciles partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux.

Le 9^e décile est la limite entre les 10 % des salariés disposant des rémunérations les plus élevées et les autres 90 %.

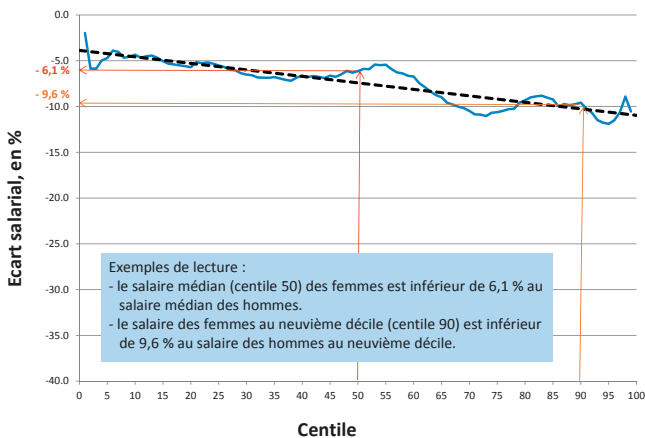
Le 1^{er} décile est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés les moins rétribués.

28/03/2019 - Page 15

Secteur privé : l'écart salarial est plus faible vers le centre de la distribution des salaires dans le canton de Genève, en 2016



Secteur public : l'écart salarial augmente avec le niveau de salaire dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 17

Ecart salarial fluctuant selon la taille de l'entreprise, dans le canton de Genève, en 2016

- Salaires mensuels médians dans le secteur privé

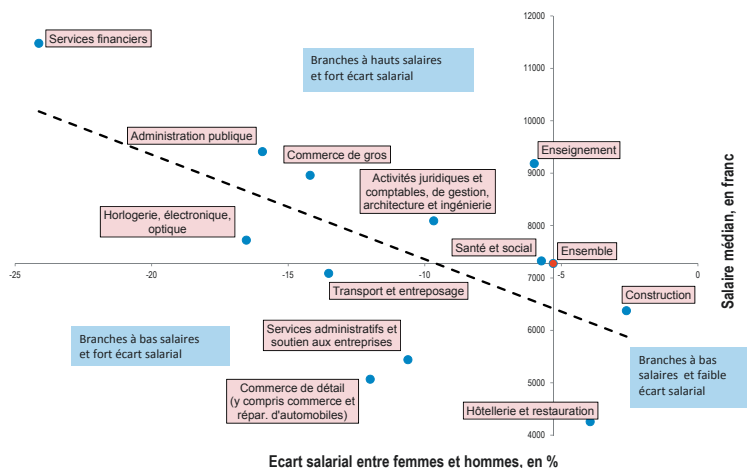
	Hommes	Femmes	Ecart
<i>Taille de l'entreprise</i>			
Moins de 50 emplois	6 451 francs	6 093 francs	-5,5 %
50 emplois ou plus	7 366 francs	6 666 francs	-9,5 %
Ensemble	6 931 francs	6 450 francs	-6,9 %

Principales branches économiques du canton : des écarts salariaux très différents dans le canton de Genève, en 2016

- Services financiers : - 24,1 %
- Horlogerie, électronique, optique : - 16,5 %
- Administration publique : - 15,9 %
- Commerce de gros : - 14,2 %
- Transport et entreposage : - 13,5 %
- Commerce de détail (y compris commerce et répar. automobiles) : - 12,0 %
- Services administratifs et soutien aux entreprises : - 10,6 %
- Act. juridiques, comptables, de gestion, architecture et ingénierie : - 9,7 %
- Enseignement : - 6,0 %
- Santé et social : - 5,7 %
- Hôtellerie et restauration : - 3,9 %
- Construction : - 2,6 %

28/03/2019 - Page 19

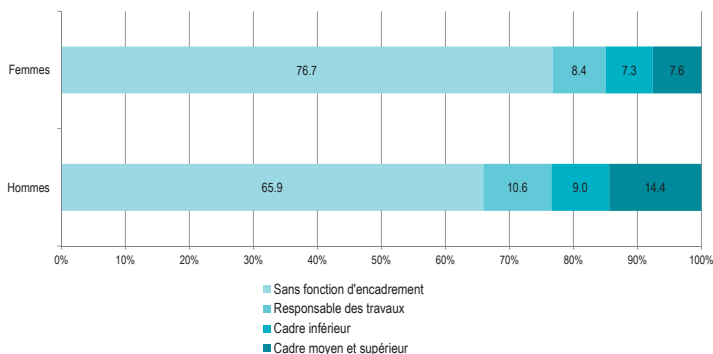
Écarts plus importants dans les branches les plus rémunératrices dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 20

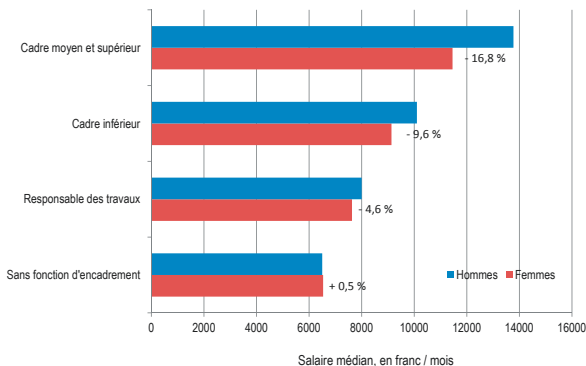
Position professionnelle : les femmes moins souvent cadres dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 21

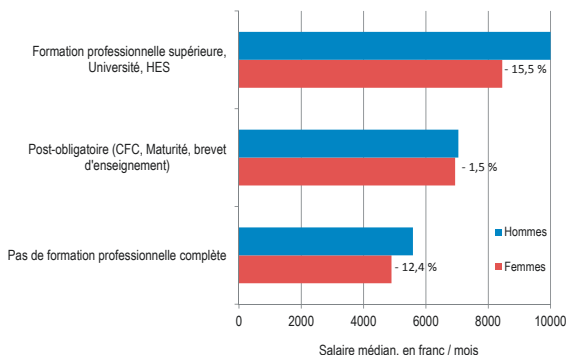
L'écart salarial augmente avec la position professionnelle dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 22

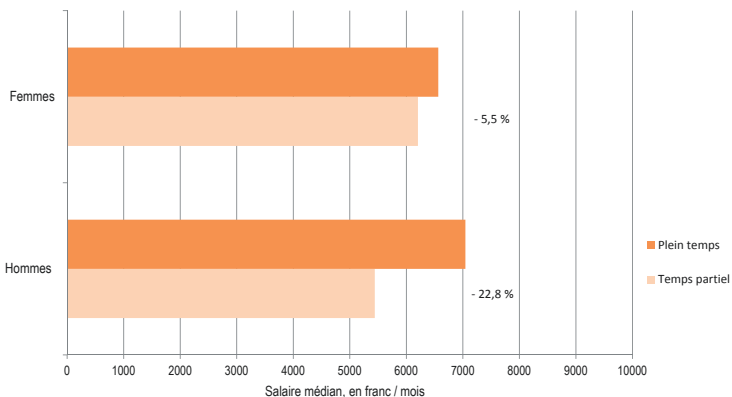
L'écart salarial est plus important pour les hauts et les bas niveaux de formation dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 23

Secteur privé : temps partiel moins fréquent parmi les hommes, mais sensiblement plus pénalisant, dans le canton de Genève, en 2016

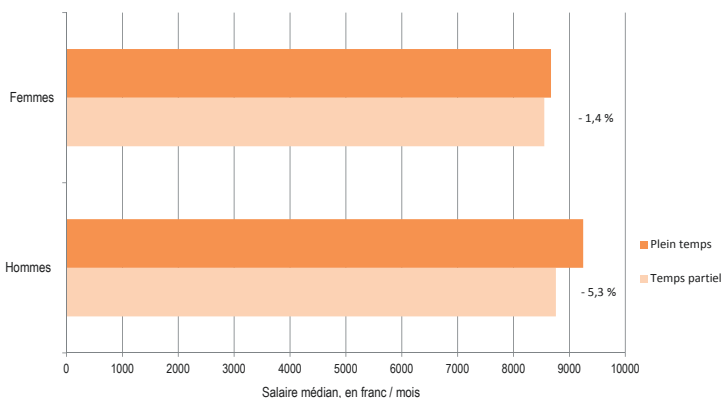


Source : OFS - LSE

Temps partiel : taux d'occupation contractuel inférieur à 90 %.

28/03/2019 - Page 24

Secteur public : temps partiel moins fréquent parmi les hommes et légèrement plus pénalisant, dans le canton de Genève, en 2016

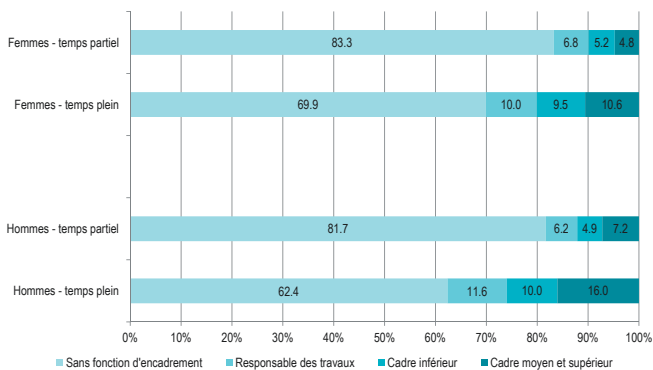


Source : OFS - LSE

Temps partiel : taux d'occupation contractuel inférieur à 90 %.

28/03/2019 - Page 25

Quel que soit le sexe, le temps partiel réduit l'accès aux fonctions d'encadrement dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

Temps partiel : taux d'occupation contractuel inférieur à 90 %.

28/03/2019 - Page 26

Écarts de salaire : parts expliquée versus inexpliquée par modélisation, en 2016

- Modélisation du salaire **moyen** à l'aide des variables disponibles dans l'enquête : âge, ancienneté, sexe, branche économique, niveau de formation, position professionnelle, origine/permis, catégorie de profession, taille de l'entreprise.
- Dans le canton de Genève, le salaire mensuel **moyen** des femmes est inférieur :
 - de 12,0 % à celui des hommes, dans le secteur privé, en 2016 ;
 - de 8,5 % à celui des hommes, dans le secteur public, en 2016.
- Selon les différents modèles, dans le canton de Genève, le salaire mensuel **moyen** des femmes est inférieur, toutes choses égales par ailleurs :
 - de 7,1 % à 7,6 % à celui des hommes, dans le secteur privé, en 2016 ;
 - de 2,6 % à 4,3 % à celui des hommes dans le secteur public, en 2016.
- La part inexpliquée (par les variables ci-dessus) de l'écart salarial entre le salaire mensuel **moyen** des femmes et celui des hommes oscille entre 59 % et 63 % (secteur privé) et 31 % et 51 % (secteur public). *Analyses en cours !*
- En Suisse, la part inexpliquée est estimée à 43 % (secteur privé) et 35 % (secteur public) en 2016 (*chiffres établis avec une autre méthodologie*).

28/03/2019 - Page 27

En Suisse, un écart salarial nettement plus marqué que dans le canton de Genève, en 2016

- Ensemble de l'économie : - 12,0 % (GE : - 5,3 %)
- Secteur privé : - 14,6 % (GE : - 6,9 %)
- Secteur public : - 12,5 % (GE : - 6,1 %)
- Dans le canton de Genève, 47 % des salariés avec formation tertiaire sont des femmes, contre 43 % à l'échelon national.
- Dans le canton de Genève, 60 % des salaires inférieurs à 4 000 francs sont perçus par des femmes, contre 67 % en Suisse.

Quelques comparaisons avec 2008

- Ecart aussi moins élevé dans le canton de Genève qu'en Suisse en 2008 :
 - secteur privé : - 9,6 % en 2008 à Genève, contre - 19,4 % en Suisse ;
 - secteur public : - 5,1 % en 2008 à Genève, contre - 16,4 % en Suisse.
- Ecart salarial moins important en 2016 qu'en 2008 dans le secteur privé seulement :
 - secteur privé : - 6,9 % en 2016, contre % - 9,6 % en 2008 ;
 - secteur public : - 6,1 % en 2016, contre % - 5,1 % en 2008.
- Part des femmes au sein des postes à responsabilité en augmentation entre 2008 et 2016 :
 - dans le secteur privé, elles représentent 24 % des cadres supérieurs en 2016, contre 22 % en 2008 ;
 - dans le secteur public, elle représentent 44 % des cadres supérieurs en 2016, contre 35 % en 2008.

28/03/2019 - Page 29

En résumé (I)

En 2016, les écarts de salaires entre femmes et hommes...

- sont moins marqués à Genève qu'en Suisse ;
- sont plus forts en haut de la distribution des salaires (9^e décile) et, dans le secteur privé uniquement, au bas de la distribution (1^{er} décile) ;
- sont moins prononcés au centre de la distribution (médiane) en raison, notamment, de la forte représentation des femmes dans des branches économiques où les niveaux de salaires sont « moyens/supérieurs » (santé et social, enseignement) ;
- sont notables pour les hauts salaires, les postes à responsabilité, les hauts niveaux de formation et les branches économiques rémunératrices ;
- sont moins importants au sein des branches peu rémunératrices.

Par ailleurs, en 2016...

- les femmes sont sous-représentées dans le haut de la distribution des salaires (> 10 000 francs) ;
- les femmes sont surreprésentées tout en bas de la distribution des salaires ; (< 5 000 francs) et dans les classes de salaires « moyens/supérieurs » (7 000 – 10 000 francs) ;
- les femmes occupent moins souvent des postes de cadres.

28/03/2019 - Page 30



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Chancellerie d'Etat
Direction des affaires juridiques

CHA - DAJ
Case postale 3964
1211 Genève 3

Aux membres de la Commission de
l'économie

N/réf. :

Genève, le 1er avril 2019

Concerne : Egalité salariale – Possibilités d'intervention des cantons

Primauté du droit fédéral

1. ATF 143 I 403

Contexte :

Arrêt du Tribunal fédéral concernant le contrôle abstrait de la loi neuchâteloise introduisant un salaire minimum cantonal. L'introduction d'un salaire horaire minimum cantonal ne viole la primauté du droit fédéral ni par rapport au droit privé du travail, ni par rapport au droit public (consid. 7).

Consid. 7.1 :

En vertu du principe de la primauté du droit fédéral ancré à l'art. 49 al. 1 Cst., les cantons ne sont pas autorisés à légiférer dans les matières exhaustivement réglementées par le droit fédéral. Dans les autres domaines, ils peuvent édicter des règles de droit pour autant qu'elles **ne violent ni le sens ni l'esprit du droit fédéral**, et qu'elles ne compromettent pas la réalisation (cf. ATF 138 I 435, consid. 3.1 ; ATF 134 I 125, consid. 2.1 ; ATF 133 I 286, consid. 3.1). Cela concerne en particulier les règles de droit public cantonal qui sont en concours avec le droit civil fédéral, dans leurs rapports avec ce droit. De telles règles, que les cantons peuvent édicter en vertu de l'art. 6 CC, ne sont admissibles qu'à la triple condition que le législateur fédéral n'ait pas entendu réglementer la matière de manière exhaustive, que les règles cantonales soient justifiées par un intérêt public pertinent et, enfin, qu'elles n'éluent ni ne contredisent le sens ou l'esprit du droit civil fédéral (ATF 137 I 135, consid. 2.5.2 ; ATF 135 I 233, consid. 8.2 ; ATF 135 I 106, consid. 2.1 ; ATF 131 I 333, consid. 2.1).

L'existence ou l'absence d'une législation fédérale exhaustive constitue donc le premier critère pour déterminer s'il y a conflit avec une règle cantonale. Toutefois, même si la législation fédérale est considérée comme exhaustive dans un domaine privé, **une loi cantonale peut subsister dans le même domaine si elle poursuit un autre but que celui recherché par le droit fédéral** (ATF 138 I 435, consid. 3.1 ; ATF 133 I 110, consid. 4.1 ; ATF 131 I 333, consid. 2.2). Ce n'est **que** lorsque la législation fédérale **exclut toute réglementation dans un domaine particulier** que le **canton perd la compétence** pour adopter des dispositions complétives, quand bien même celles-ci ne contrediraient pas le droit fédéral ou seraient même en accord avec celui-ci (ATF 143 I 109, consid. 4.2.2 ; ATF 141 V 455, consid. 6.1 ; ATF 140 I 218, consid. 5.1 ; ATF 140 II 46, consid. 2.5.1 ; ATF 139 I 242, consid. 3.2).

2. ATF 133 I 110

Contexte :

Validité de l'initiative populaire « Fumée passive et santé », interdisant la fumée dans les lieux publics. L'initiative ne viole pas la législation fédérale sur la protection des travailleurs.

Consid. 4.1 :

[...] L'art. 49 al. 1 Cst. fait obstacle à l'adoption ou à l'application de règles cantonales qui éludent des prescriptions de droit fédéral ou qui en contredisent le sens ou l'esprit, notamment par leur but ou par les moyens qu'elles mettent en œuvre, ou qui empiètent sur des matières que le législateur fédéral a réglementées de façon exhaustive (ATF 130 I 82, consid. 2.2 ; ATF 128 I 295, consid. 3b ; ATF 127 I 60, consid. 4a et les arrêts cités). L'existence ou l'absence d'une législation fédérale exhaustive constitue donc le premier critère pour déterminer s'il y a conflit avec une règle cantonale. **Toutefois, même si la législation fédérale est considérée comme exhaustive dans un domaine donné, une loi cantonale peut subsister dans le même domaine si elle poursuit un autre but que celui recherché par le droit fédéral** (AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, vol. I, Berne 2000, n. 1031 p. 364). Le principe de la force dérogatoire n'est pas non plus violé dans la mesure où la loi cantonale **vient renforcer l'efficacité de la réglementation fédérale** (ATF 91 I 17, consid. 5). Ce n'est que lorsque la législation fédérale exclut toute réglementation dans un domaine particulier que le canton perd la compétence d'adopter des dispositions complétives, quand bien même celles-ci ne contrediraient pas le droit fédéral ou seraient même en accord avec celui-ci (cf. ATF 130 I 82, consid. 2.2 ; ATF 128 I 295, consid. 3b).

Considérations en matière d'égalité

1. Examen préalable de l'initiative cantonale de Genève n° 18.313 « Donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes »

Extrait de l'intervention de Mme Anne Seydoux-Christe, Députée au Conseil des Etats (Dixième séance, 20.03.19, 08h30) :

[...]

S'agissant du premier point soulevé par l'initiative cantonale, il a été relevé dans la note de l'Office fédéral de la justice que, selon le droit fédéral en vigueur, il n'est pas exclu que les cantons disposent d'une certaine marge de manœuvre dans la **mise en œuvre de l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes, dans la mesure où ils **poursuivent un autre but d'intérêt public que la protection des travailleurs**, domaine réglé de manière exclusive par la Confédération. Il pourrait s'agir, par exemple, de mesures visant à **lutter contre la pauvreté ou à promouvoir l'égalité** en tant que but de politique sociale. Pour ce faire, aucune autorisation expresse dans le droit fédéral n'est cependant nécessaire.

D'autre part, conformément à **l'article 13d alinéa 4 de la loi sur l'égalité**, les cantons sont tenus de régler eux-mêmes les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétences.

En ce qui concerne le deuxième point de l'initiative cantonale: aucune base légale n'est nécessaire pour permettre aux cantons de prendre des mesures volontaires. Par exemple, le "Dialogue sur l'égalité des salaires", qui consistait en une vérification facultative des salaires par les partenaires sociaux, reposait sur un accord passé entre ceux-ci et la Confédération. Par contre, si le point 2 visait des mesures contraignantes empiétant sur les compétences de la Confédération, notamment, comme je l'ai déjà dit, dans le domaine de la protection des travailleurs, une révision du droit fédéral s'imposerait.

[...]

Extrait de la note de l'Office fédéral de la justice préparée à l'intention de la commission de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC), en vue de l'examen préliminaire de l'initiative du canton de Genève (note du 12.11.2018) – Vient de l'intervention de Mme Anne Seydoux-Christe lors de la séance du 20 mars 2019)

« A notre avis, il n'est donc pas exclu au plan juridique que les cantons aient la possibilité de prendre des mesures telles que celles proposées au point 1 de l'initiative du canton de Genève. Toutefois, **ils ne peuvent pas justifier des mesures visant à imposer l'égalité par un intérêt de protection des travailleurs**, car le législateur fédéral a épuisé sa compétence dans ce domaine. Le législateur cantonal **ne peut pas non plus fonder des mesures sur le droit civil**, et en particulier sur le droit des travailleurs d'agir contre leur employeur. Les cantons conservent en revanche une marge de manœuvre lorsqu'ils poursuivent **un autre but d'intérêt public que la protection des travailleurs**. Ils peuvent se fonder sur **l'encouragement général de l'égalité**, en vertu de **l'article 8 alinéa 3 de la Constitution**. Ce but de **politique sociale** ne se limite pas à la protection de la personnalité. Il est un but en soi, plus global que la protection des travailleurs. Les mesures visant à éliminer les discriminations salariales pourraient aussi avoir pour objectif, par exemple, de **lutter**

d'autres buts de politique sociale. Le droit cantonal ne doit toutefois pas être contraire à l'esprit du droit fédéral (et notamment de la loi sur l'égalité), nuire à son but ou l'entraver. Enfin, les mesures doivent être proportionnées. »

2. Extrait du message du Gouvernement de la République et canton du Jura relatif à la validation matérielle de l'initiative populaire « Egalité salariale : Concrétisons ! » (03.07.2018)

Point 2.1.2 : Validité de l'initiative sous l'angle de la répartition des compétences entre la Confédération et les cantons

Les cantons sont compétents pour prendre des **mesures visant à concrétiser l'égalité salariale concernant les employés du secteur public.** De même, ils peuvent subordonner l'attribution d'un marché public ou d'une subvention au respect de l'égalité salariale.

Il va de soi que les cantons peuvent également mettre sur pied des mesures de **sensibilisation ou incitatives.** Cela étant, plus de vingt ans après l'entrée en vigueur de la LEg, l'expérience démontre que de telles mesures paraissent peu adéquates pour permettre une concrétisation effective du principe d'égalité en matière de salaires, tel que cela est souhaité par l'initiative.

Dans la mesure où la Confédération a légiféré en matière d'égalité salariale, se pose la question de savoir si les cantons conservent la compétence d'adopter une réglementation contraignante en la matière applicable à tous les employeurs.

Dans l'arrêt rendu en 2017 concernant l'introduction d'un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel (ATF 143 I 403, consid. 7.1), le Tribunal fédéral a rappelé qu'en vertu du principe de la primauté du droit fédéral (art. 49, al. 1, Cst.), les cantons ne sont pas autorisés à légiférer dans les matières exhaustivement réglementées par le droit fédéral. Dans les autres domaines, ils peuvent édicter des règles de droit pour autant qu'elles ne soient pas contraires au droit fédéral.

Toutefois, même si la législation fédérale est considérée comme exhaustive dans un domaine donné, **une loi cantonale peut exister dans le même domaine si elle poursuit un autre but que celui recherché par le droit fédéral.**

Dans un autre arrêt (ATF 133 I 110, consid. 4.1), le Tribunal fédéral précise également que le principe de la primauté du droit fédéral n'est pas violé dans la mesure où la loi cantonale **vient renforcer l'efficacité de la réglementation fédérale.**

La LEg se fonde sur les compétences que la Constitution fédérale attribue au législateur fédéral en **matière de droit civil** (art. 122, anciennement art. 64, Cst.) et en matière de **protection des travailleurs** (art. 110, lettre a, anciennement art. 34ter, al. 1, Cst.). Elle poursuit donc un **objectif de protection des travailleurs.**

Sur la base de la jurisprudence précitée, il ne semble a priori pas exclu que les cantons puissent **adopter des mesures visant à concrétiser le droit à l'égalité des salaires dans un but de politique sociale, en complément** des dispositions fédérales de droit civil, de celles en matière de protection des travailleurs ou de la LEg. Ces mesures auraient certes un effet protecteur pour les travailleuses, mais un tel effet est admis dans la mesure où **l'objectif principal est différent de celui que poursuit la LEg.** La notion d'intérêt de politique sociale comprend toutes les conditions qui

contribuent à une vie digne dans la société et le fait de pouvoir vivre et travailler sans faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe en fait certainement partie. Selon le Tribunal fédéral, par exemple, sont des mesures de politique sociale celles qui tendent à accroître le bien-être de l'ensemble ou d'une grande partie de la population par l'amélioration des conditions de vie, de la santé ou des loisirs, pourvu que ces mesures n'interviennent pas dans la libre concurrence (ATF 116 Ia 414).

Par ailleurs, des mesures restreignant la liberté économique peuvent être prises si elles sont justifiées par un intérêt public. Il n'y a pas de *numerus clausus* des intérêts publics. Un intérêt public peut souvent être déduit des normes constitutionnelles ou des conventions internationales que la Suisse a ratifiées. Ainsi, l'élimination des discriminations salariales à l'égard des femmes constitue un intérêt public reconnu par l'article 8 de la Constitution fédérale et par diverses conventions internationales ratifiées par la Suisse, notamment celles des Nations Unies précitées. Un tel intérêt peut donc justifier a priori une restriction de la liberté économique, pour autant que celle-ci respecte notamment le principe de la proportionnalité. De ce point de vue, des mesures contraignantes paraissent envisageables.

Il peut encore être relevé que des mesures prises au plan cantonal visant à la réalisation concrète de l'égalité salariale seraient de nature à **renforcer l'efficacité de la LEg**. Celle-ci est en vigueur depuis plus de vingt ans et l'égalité salariale, objectif qui a prévalu à son adoption, est loin d'être réalisée.

Ainsi, au vu de ce qui précède, les cantons **peuvent prendre des mesures en matière d'égalité salariale dans le domaine public et disposent a priori également d'une marge de manœuvre dans le domaine privé**. Cependant, comme expliqué ci-après, cette marge reste **très limitée** sur le plan cantonal. D'autres mesures que celles prévues par le législateur fédéral peuvent donc être adoptées, pour autant que celles-ci ne violent pas le droit fédéral du travail, et en particulier la LEg, et surtout **qu'elles visent un autre but**.

Dans ces conditions, l'initiative peut être considérée comme étant conforme au droit supérieur.

3. Loi sur l'égalité – Modification – Objet n° 17.047

Extrait de l'intervention de Mme Anne Seydoux-Christe, Députée au Conseil des Etats (Premier Conseil – Suite – 29.05.2018) :

[...]

Les cantons ne sont pas en reste. A l'heure actuelle, seize cantons ont déjà effectué une analyse sur l'égalité des salaires et six ont prévu de le faire. La majorité des cantons ont rendu public le résultat de l'analyse dans le cadre d'un monitoring réalisé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Les résultats indiquent que, là aussi, l'égalité salariale est respectée, que ce soit dans les cantons alémaniques, dans les cantons romands ou au Tessin.

Il est important de souligner que la majorité de la commission prévoit expressément, pour le secteur public également, une vérification de l'analyse sur l'égalité des salaires à l'article 13d alinéas 4 et 5. La Confédération et les cantons ne sont cependant pas

obligés de procéder à la vérification par l'intermédiaire d'une société de révision. En règle générale, les cantons disposent déjà d'une entité de contrôle interne, mais indépendante, comme c'est le cas pour la Confédération avec le Contrôle fédéral des finances. Ces entités remplissent la même fonction dans le secteur public que les sociétés de révision dans le secteur privé. Il est intéressant de signaler que dix cantons sur les seize ayant déjà réalisé des contrôles les ont fait vérifier par des tiers indépendants.

Toutes ces informations montrent que l'analyse de l'égalité des salaires dans le secteur public est largement répandue et que celui-ci fait donc bonne figure en matière d'égalité salariale.

[...]

Nouvelle intervention de Mme Anne Seydoux-Christe, Députée au Conseil des Etats (Premier Conseil – Suite – 29.05.2018) :

S'il était clair pour le Conseil fédéral que **l'obligation de faire vérifier l'analyse des salaires s'appliquait aussi bien aux employeurs du secteur privé qu'à ceux du secteur public**, comme cela a été indiqué dans le message du Conseil fédéral, la commission a estimé que **ce serait encore mieux si c'était mentionné expressément**. C'est pourquoi elle a ajouté à l'article 13d un alinéa 4, qui concerne la Confédération et les entreprises proches de la Confédération, et **un alinéa 5**, qui concerne **les cantons et les communes**. La Confédération, les cantons et les communes d'une certaine taille **devraient donc également faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant**. Pour la Confédération et les entreprises proches de la Confédération, on pense évidemment au Contrôle fédéral des finances. S'agissant du secteur public, il y a lieu de préserver, dans la mesure du possible, l'autonomie organisationnelle des cantons s'agissant de la définition des modalités de la vérification.

Egalité salariale femmes – hommes à l'Etat

Commission de l'économie

1^{er} avril 2019

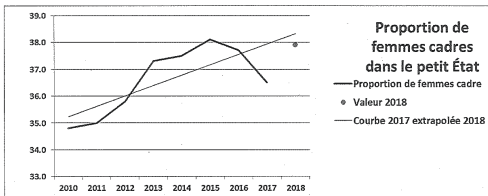


Département des finances et des ressources humaines
Office du personnel de l'Etat

01/04/2019 - Page 1

Annexe 3

Promotion de l'égalité homme / femmes Bilan social 2018 page 16 et 17



La proportion de femmes cadres s'est redressée après la baisse 2017, mais l'objectif de 40% pour cette législature reste à atteindre.

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Présidence	24	48.0	26	52.0	50
Finances et ressources humaines	92	63.9	52	36.1	144
Instruction publique, formation et jeunesse	135	46.6	155	53.4	290
Sécurité	121	76.6	37	23.4	158
Territoire	85	78.7	23	21.3	108
Infrastructures	134	84.8	24	15.2	158
Emploi et santé	39	50.0	39	50.0	78
Cohésion sociale	9	37.5	15	62.5	24
Grand Conseil	6	75.0	2	25.0	8
Pouvoir judiciaire	26	41.9	36	58.1	62
Total	671	62.1	409	37.9	1'080

Hors Magistrats

Ecart de rémunération H/F

Classe	Salaires médian			Salaires moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
20 - 29	85'008	97'010	-12'002	84'326	91'094	-6'768
30 - 39	97'981	105'065	-7'084	99'949	103'816	-3'867
40 - 49	115'349	117'920	-2'571	118'431	117'066	1'365
50 - 59	125'528	120'120	5'406	126'072	120'285	5'787
60 - 69	131'172	123'404	7'768	130'059	121'685	8'374
Total	111'230	109'591	1'239	113'782	112'246	1'536

Les différences de rémunération H/F dépendent de l'âge. Le pivot se situe autour des 50 ans.

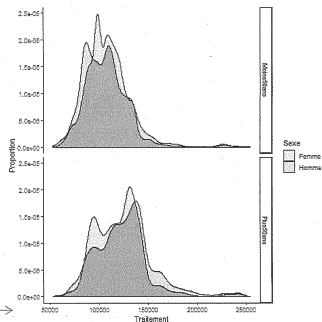
Classe âge	Effectif	Sexe	Salaires médian	Salaires moyen
Moins de 50 ans	5'314	Homme	105'585	106'958
50 ans et plus	6'689	Femme	107'287	108'162
Total	12'003	Ecart	-1'702	-1'204

Les femmes de moins de 50 ans gagnent plus que les hommes de moins de 50 ans

Classe âge	Effectif	Sexe	Salaires médian	Salaires moyen
50 ans et plus	2'784	Homme	126'317	126'812
50 ans et plus	3'306	Femme	120'421	120'510
Total	6'090	Ecart	5'897	6'301

Les hommes de 50 ans et plus gagnent plus que les femmes de 50 ans et plus

Le détail de la répartition des salaires H/F en fonction de leur âge tend à confirmer cette analyse. Il subsiste toutefois un écart dans la zone 150-200KCHF en faveur des hommes



01/04/2019 - Page 3

Merci de votre attention



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève
6, rue des Terreaux-du-Temple - 1201 Genève - www.cgas.ch - info@cgas.ch tél. +41 (0) 22 731 84 30

Genève, le 08.04.2019

Commission de l'économie du Grand
Conseil
Secrétariat général du Grand Conseil
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
CP 3970
1211 Genève 3

Prise de position CGAS- Motion M 2460 Pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques et Motion M 2468 L'Etat doit promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises

Mesdames, Messieurs les commissaires,

Nous avons pris connaissance de motions citées en objet pour lesquelles nous pouvons faire le retour et les commentaires qui suivent.

Motion M 2460

La motion M 2460 vise à promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes au travers de mécanismes d'encouragement que nous ne pouvons que saluer comme faîtière syndicale attentive aux discriminations qui touchent encore les femmes sur le plan salarial et se répercutent tout au long de leur vie, y compris lors de la retraite.

A ce titre, il s'agit en préambule de rappeler que le contrôle étatique de l'égalité salariale entre femmes et hommes peut uniquement être exercé aujourd'hui sur les rapports de travail qui concernent la fonction publique ou les soumissionnaires aux marchés publics, en vertu de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP). Un tel contrôle pourrait également être exercé sur les institutions subventionnées, comme pratiqués dans les cantons de Vaud et du Jura. Un projet de loi en ce sens est en cours d'étude devant la Commission des finances (PL 12288 modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières). Les soussignées ayant été appelées à prendre position sur le PL 12288, nous nous permettons d'annexer notre intervention à toutes fins utiles (annexe 1).

Ceci étant rappelé, la motion M 2460 demande aux termes de ses considérants que le Conseil d'Etat prenne une série de mesures touchant à la fois au secteur public et privé ainsi qu'aux moyens financiers alloués au BPEV.

- **Égalité salariale dans le petit et le grand Etat**

S'agissant des rapports réguliers en matière d'égalité salariale qu'il serait demandé au Conseil d'Etat de rendre concernant le petit et le grand Etat, nous soulignons que notre canton est déjà signataire de la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public* (cf. annexe 2). Cette charte, ratifiée en septembre 2016 par M. François Longchamp pour le canton de Genève, en sa qualité de Président du Conseil d'Etat, prévoit en son point 2 que les signataires s'engagent à « réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu ».

De fait le canton devrait déjà, à l'heure actuelle, procéder au type d'analyse demandé par la motion M 2460. Or, aucun contrôle de l'égalité salariale n'a été fait sur les salaires du personnel de l'Etat ni du secteur subventionné comme le demande également la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*. En ce sens, il nous semble que ce point des considérants devrait être modifié pour demander tout simplement au Conseil d'Etat de mettre en pratique les engagements auxquels il s'est soumis, en introduisant des mécanismes de contrôle et en rendant compte régulièrement des résultats.

- **Incitation aux entreprises et encouragement à l'autocontrôle**

De la même manière, et tenant compte de la révision fédérale de la Loi sur l'égalité dont le délai référendaire vient de se terminer (07.04.2019), il nous semble que l'encouragement aux entreprises mentionné par la motion M 2460 pourrait prendre une tournure plus développée. A notre sens, il s'agirait ainsi de s'appuyer sur la révision légale pour la faire connaître et la faire appliquer. Il s'agirait ainsi d'envoyer un courrier aux partenaires sociaux et aux entreprises afin de les sensibiliser à l'obligation désormais introduite de vérifier sa grille salariale pour les entreprises de plus de 100 employés, et d'inciter celles qui n'y sont pas soumises par obligation légale à la pratiquer de manière volontaire. Il s'agirait également, passé le délai imparti aux entreprises pour réaliser la première analyse qui doit encore être fixé par le Conseil fédéral, de s'enquérir auprès des entreprises afin de s'assurer que ce contrôle a été réalisé et de rappeler que les résultats doivent être transmis au personnel dans un délai d'un an.

- **Augmentation des moyens financiers à disposition du BPEV**

En ce sens, une augmentation des moyens financiers dont dispose le BPEV nous semble judicieuse. Certains programmes de prévention du BPEV à destination des entreprises en matière de prévention du harcèlement sexuel (PME Action +) sont en train de se terminer. Depuis 2016, ce programme a permis à des dizaines d'entreprise de bénéficier du conseil d'expert-e-s dans l'élaboration d'une procédure relative au harcèlement sexuel. A l'image de ceci, il serait ainsi possible de construire un programme de prévention en faveur de l'égalité salariale, à même d'offrir une présentation des enjeux aux entreprises de même qu'un soutien dans la mise en place des instruments d'analyse de leur grille salariale ainsi que dans l'interprétation des résultats.

Nous ajoutons que l'augmentation des moyens financiers devrait également concerner les services de l'inspection du travail, sous l'égide de l'OCIRT, qui sont aujourd'hui

affectés au contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics, soit là où la loi permet de les faire (art.11 f) L 6 05 AIMP et art. 21 al.2 d) RMP). Nous devons en effet constater que si ces contrôles font partie des tâches qui devraient être assumées, aucune statistique transparente ne permet aujourd'hui de dire si ces contrôles sont réellement effectués et à quelle échelle. Il semble ainsi qu'une meilleure dotation dans le personnel dévolu au contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics permettrait de tirer la plus grande part des instruments déjà disponibles pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes, sans pour autant dégarnir les effectifs dévolus à d'autres tâches.

Motion M 2468

La motion M 2468 demande aux inspections du travail soumises à la Loi sur l'inspection et les relations du travail d'inclure une vérification systématique du respect du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes lors des contrôles qui sont pratiqués selon les autres attributions de ces inspections.

- La loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT)

En préambule, il faut rappeler à ce titre que les éléments qui peuvent être soumis à des contrôles sont régis par la LIRT, laquelle définit essentiellement 4 séries de textes de droit public pouvant être contrôlés au sein des entreprises privées :

- l'application de la Loi sur le travail (LTr) (protection santé et sécurité, durée du travail et du repos, protections spéciales de la maternité et des jeunes travailleurs)
- l'application des Usages et de contrats-types de travail
- l'application de la Loi sur le travail au noir
- l'application de la Loi sur les travailleurs détachés

Les textes de droit privé, tels que les conventions collectives de travail, ne peuvent pour leur part être contrôlés que si un mandat de prestation a été conféré aux inspections du travail par les commissions paritaires compétentes.

- L'application de la LEg dans le cadre des Usages et de la Loi sur le travail

Comme nous pouvons le constater, le contrôle de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) entre femmes et hommes ne figure pas nommément dans les éléments de droit public soumis au contrôle des inspections du travail. Le respect de la LEg est toutefois un élément impératif du respect des Usages et peut donc être appliqué aux entreprises qui y sont soumises, soit parce qu'elles ont dû signer un tel texte comme soumissionnaires à des marchés publics, soit dans la mesure où elles y sont contraintes par un dispositif légal (par exemple la LRDBHD et son règlement d'application).

De même, certains éléments de la LEg qui font courir des risques psychosociaux, notamment ceux relatifs au risque de harcèlement sexuel, peuvent être traités sous l'angle de la protection de la santé et de la sécurité au travail sur lesquelles les inspections du travail ont compétence pour agir. Il appartient ainsi aujourd'hui aux inspections du travail de veiller à ce que des procédures claires de gestion de ces

risques soient mises en place, notamment en matière de gestion des conflits dans l'entreprise (TF 2C_2622011 du 9 mai 2012)

- **Une vérification systématique impossible**

Pour toute entreprise qui n'est pas soumise aux Usages, ou pour tout point qui ne pourrait pas être mis en relation avec des dispositions de la LTr, la LIRT ne permet donc pas que soit effectuée une vérification systématique de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

A ce titre, la récente révision fédérale de la LEg s'agissant de l'égalité salariale n'apporte malheureusement aucune amélioration. Nonobstant le fait que celle-ci n'est applicable qu'aux entreprises de plus de 100 employé-e-s, le nouveau dispositif ne prévoit aucune prérogative de contrôle étatique. La révision se borne ainsi à définir que les employeurs doivent effectuer une analyse à l'interne de l'égalité salariale, que cette analyse doit être révisée par un organe indépendant et que les salarié-e-s doivent être informé-e-s du résultat au plus tard 1 an après que cette analyse ait été conduite. La première date à laquelle les entreprises soumises doivent avoir effectué la première analyse n'a pas encore été définie par le Conseil fédéral. De fait, la révision légale ne permet pas de déduire que les inspections du travail auraient un droit d'accès aux grilles salariales des entreprises de plus de 100 employé-e-s afin de procéder à une vérification.

Compte tenu de ces points, le contenu de la motion M 2468 ne nous semble malheureusement pas applicable en l'état. On peut se demander s'il serait envisageable de modifier la LIRT afin d'y inclure le contrôle des éléments relatifs à l'application de la LEg. Une telle approche doit toutefois évaluer si le contrôle des éléments relatifs à la LEg par des organes étatiques respecterait encore le droit fédéral supérieur, dans la mesure où le législateur n'a pas souhaité introduire de dispositif de contrôle étatique de l'application de la LEg lors de sa dernière révision.

- **Pour un renforcement des contrôles dans les domaines déjà permis par la loi**

A ce stade, il nous semble ainsi plus opportun de procéder à l'application et au renforcement des contrôles dans les domaines où ils sont déjà possibles. Ainsi, comme exprimé en lien avec la motion M 2460, nous rappelons qu'en-dehors des rapports de travail de droit public et de ceux exercés dans le cadre d'entreprises soumissionnaires à des marchés publics, il serait possible de procéder à des contrôles de l'égalité salariale au sein des entités subventionnées. Tel est le souhait du PL 12288 actuellement étudié au sein de la Commission des finances.

Afin que les contrôles qui sont déjà possibles conformément au droit supérieur soient réellement effectués, nous préconisons également qu'une dotation en effectif supplémentaire soit attribuée aux services de l'inspection du travail, afin que ces contrôles soient réellement effectués.

Comme développé dans la prise de position relative au PL 12288, nous plaidons enfin pour que ces contrôles soient supervisés par l'institution d'une commission tripartite de

contrôle des marchés publics et des subventions, selon l'option retenue par le canton de Vaud dans sa révision légale du 24 octobre 2017. Composée de représentant-e-s de l'Administration cantonale et des partenaires sociaux, une telle commission permettrait en effet d'obtenir une lisibilité de l'action conduite par l'Etat en terme de lutte contre les inégalités salariales, de garantir l'objectivité des méthodes de désignation des entreprises contrôlées ainsi que d'avoir un suivi régulier par le biais de l'établissement d'un rapport d'activité.

Nous vous remercions Mesdames, Messieurs les commissaires, pour votre attention.



Valérie Buchs, secrétaire syndicale, SIT



Audrey Schmid, secrétaire syndicale, Unia

Annexes :

- Prise de position CGAS PL 12288
- Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public



CHARTRE

pour l'égalité salariale dans le secteur public

Une charte invitant le secteur public à utiliser ses compétences
et ses partenariats en faveur de l'égalité salariale

L'égalité entre femmes et hommes, de droit et de fait, est un principe fondamental de la Constitution fédérale et une valeur essentielle de notre société. Le secteur public se doit d'être exemplaire en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination.

La **Charte pour le respect de l'égalité salariale dans le secteur public** réaffirme la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle traduit la volonté de la Confédération, des cantons et des communes signataires à s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics ou organes de subventionnements.

En vertu de cette Charte, les signataires prennent les engagements suivants :

- 1. Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
- 2. Réaliser, au sein de l'administration publique,** une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
- 3. Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics,** une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
- 4. Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions,** l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
- 5. Informer sur les résultats concrets de cet engagement,** notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Pour faciliter l'engagement des signataires, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEg offre un espace Internet dédié à la Charte sur le site www.egalite-suisse.ch, sur lequel des informations et des outils sont à la disposition de chaque administration : statistiques, bases légales, instrument d'analyse Logib, tutoriels, helpline, annonces de séminaires, Déclaration du soumissionnaire, liste de spécialistes, etc.

Berne, le 6 septembre 2016
Signatures

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
Carta per la parità salariale nel settore pubblico

Unterzeichnende / Signataires / Firmatari

Stand / État / Stato 06.09.2016

		Vorname	Nachname
	Conseiller fédéral	Alain	Berset
		Vorname	Nachname
BE	Regierungsrätin	Beatrice	Simon
BS	Regierungspräsident	Guy	Morin
FR	Conseiller d'Etat	Georges	Godel
GE	Président du Conseil d'Etat	François	Longchamp
GR	Regierungsratpräsident	Christian	Rathgeb
JU	Vice-présidente du Conseil d'Etat	Nathalie	Barthoulot
NE	Conseillère d'Etat	Monika	Maire-Hefti
TI	Vice-Présidente	Manuele	Bertoli
VD	Président du Conseil d'Etat	Pierre-Yves	Maillard
ZH	Regierungspräsident	Mario	Fehr
Gemeinden		Vorname	Nachname
Aarau	Stadtpräsidentin	Jolanda	Urech
Bern	Gemeinderätin	Ursula	Wyss
Binningen	Gemeindepräsident	Mike	Keller
Delémont	Maire	Damien	Chappuis
Fribourg	Syndic	Thierry	Steiert
Genève	Conseillère administrative	Sandrine	Salerno
Küssnacht a. R.	Bezirksamman	Michael	Fuchs
Lausanne	Municipale	Florence	Germond
Lugano	Municipale	Cristina	Zanini Barzaghi
Muri b. Bern	Gemeindepräsident	Thomas	Hanke
Nyon	Municipale	Fabienne	Freymond Cantone
Renens	Syndic	Jean-François	Clément
Vevey	Syndique	Elina	Leimgruber
Wil	Stadtpräsidentin	Susanne	Hartmann
Zürich	Stadtpräsidentin	Corine	Mauch

Bund / Confédération / Confederazione:	1
Kantone / Cantons / Cantoni	10
Gemeinden / Communes / Comuni	15
TOTAL	26



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // Info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Genève, le 29-01-2019

Commission des finances du Grand Conseil

Secrétariat général du Grand Conseil
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
Case postale 3970
1211 Genève 3

Notre réf. 3597-CoT

re8463

Prise de position CGAS, PL 12288 modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF) (D 1 11)

(Pour des aides publiques conditionnées au respect de l'égalité !)

Mesdames, Messieurs les commissaires,

C'est avec enthousiasme que nous avons pris connaissance du projet de loi susmentionné, lequel avance résolument dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'importance de l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de l'action publique.

Un projet qui répond à la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public signée par le canton de Genève

Ce projet nous semble d'autant plus judicieux qu'il traduit dans les mécanismes de subventions publiques des processus à l'œuvre depuis plusieurs années dans le cadre des marchés publics. Suivant l'article 11, lettre f de l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), le canton de Genève demande en effet aux candidat-e-s ou soumissionnaires aux marchés publics un engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes (l'Annexe P6) lequel rappelle les différentes bases légales en la matière et les procédures de contrôles et de sanctions qui peuvent être prises en cas de non-respect de ces dispositions.

Ce projet est enfin nécessaire pour concrétiser la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public (cf. annexe), ratifiée en septembre 2016 par M. François Longchamp, pour le canton de Genève, en sa qualité de Président du Conseil d'Etat. Selon cette charte, les signataires prennent en effet notamment l'engagement d' «encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière de respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu » et de « faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle ». Si comme nous l'indiquons précédemment un dispositif de contrôle de l'égalité salariale est déjà prévu dans le cadre des marchés publics, la loi genevoise reste en revanche lacunaire de ce point de vue dans les procédures d'octroi de subventions. Nous estimons ainsi que le présent PL 12288 répond au besoin de combler les lacunes de la loi.



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // Info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Un dispositif déjà prévu par les cantons de Vaud et du Jura

Il est à noter que le conditionnement au respect de l'égalité prévu par le PL 12288 a déjà intégré dans la législation des cantons du Jura et de Vaud. Ainsi, dans le canton du Jura, l'Ordonnance relative au contrôle du respect des conditions d'octroi des aides financières en matière de développement économique prévoit que les conditions d'octroi de l'aide ne sont pas respectées lorsque l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail n'est pas appliquée. Les conditions d'octroi sont réputées pouvoir faire l'objet de contrôle et des sanctions peuvent être prise en cas de non-respect.

Le canton de Vaud a pour sa part opté pour un système permettant de traiter conjointement la question de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions octroyées. La Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) a ainsi été modifiée le 24 octobre 2017 pour instituer une commission de contrôle des marchés publics et des subventions. Composée de représentant-e-s de l'Administration cantonale et des partenaires sociaux désignés par le Conseil d'Etat, cette commission a pour tâche de désigner chaque année, en principe par tirage au sort, des entreprises adjudicataires de marchés publics et des entités subventionnées qui seront contrôlées sur leur respect de l'égalité salariale. En cas de non-respect, les entreprises ont alors 90 jours pour se mettre en conformité, sous peine de sanctions. Cette modification est entrée en vigueur le 1er février 2018.

Propositions d'amendements au PL 12288

Certains articles du PL 12288 nous semblent toutefois pouvoir être précisés et complétés afin de veiller à ce que son application se traduise dans des résultats concrets.

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

Nous proposons d'ajouter à la nouvelle lettre d un complément qui précise qu'une analyse de l'égalité salariale est attendue dans les documents justifiant le respect de l'égalité de traitement entre femmes et hommes selon la formulation suivante (en rouge dans le texte) :

3. Le requérant, au moment du dépôt de la demande, puis, pour chaque exercice annuel écoulé, doit présenter ou tenir à disposition, notamment :
 - d) des documents justifiant le respect de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, y compris une analyse de respect de l'égalité salariale effectuée sur la base des instruments mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) ;

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

Nous suggérons d'ajouter un complément à l'alinéa 2 afin de préciser le contenu de la charte. L'engagement à respecter et promouvoir nous semble en effet à clarifier, ceci afin que les entreprises concernées puissent également comprendre ce qui est concrètement



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

attendu d'elles en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les discriminations. Nous proposons la nouvelle formulation suivante (en rouge dans le texte) :

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

Article 12B Commission de contrôle de l'égalité salariale

A l'instar du modèle choisi par le canton de Vaud, et afin de préciser le PL 12288 qui n'en fait pas mention, nous proposons de rajouter un article 12B prévoyant un dispositif de contrôle de l'égalité salariale par l'instauration d'une nouvelle commission tripartite cantonale. Le recours à cette commission tripartite pourrait également servir au contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics, ce afin de mettre les bénéficiaires des dépenses publiques sur pied d'égalité et de rationaliser les processus, ce qui nécessiterait une autre modification légale et réglementaire. La constitution d'une commission tripartite garantit en effet le traitement transparent des processus de contrôle par l'intégration des partenaires sociaux. Largement usité dans le canton de Genève, le tripartisme est en outre un instrument qui a fait ses preuves comme outil de régulation.

Nous suggérons la formulation suivante, inspirée de la LVLEg vaudoise :

- 1 Une Commission de contrôle est instituée pour procéder ou faire procéder, ponctuellement, au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entités subventionnées par l'Etat.
- 2 La Commission de contrôle est composée de représentants de l'Administration cantonale et des partenaires sociaux que le Conseil d'Etat désigne.
- 3 Le Conseil d'Etat précise par voie de règlement la composition, les attributions et le fonctionnement de la Commission de contrôle.
- 4 La Commission de contrôle réalise un rapport d'activité annuel.

Nous vous remercions, Mesdames, Messieurs les commissaires pour votre attention.

Annexe: Charte signée par le Canton de Genève

Valérie BUCHS, secrétaire syndicale, SIT

Audrey SCHMID, secrétaire syndicale, UNIA