

*Date de dépôt : 14 août 2019*

## Rapport

**de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M<sup>mes</sup> et MM. Caroline Marti, Jocelyne Haller, Jean-Charles Rielle, Roger Deneys, Christian Frey, Thomas Wenger, François Lefort, Christian Dandrès, Romain de Sainte Marie, Delphine Klopfenstein Broggin, Marion Sobanek, Nicole Valiquier Grecuccio, Frédérique Perler, Salima Moyard, Pierre Vanek, Olivier Baud, Delphine Bachmann : L'Etat doit promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises**

*Rapport de majorité de M. Jean-Marc Guinchard (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Thomas Wenger (page 72)*

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Sous l'agréable et efficace présidence de M<sup>me</sup> la députée Jocelyne Haller, la commission de l'économie a traité de cette motion M 2468 lors de tout ou partie de ses séances des 11 et 25 mars, 1<sup>er</sup> et 8 avril, et 6 mai 2019.

Les procès-verbaux ont été tenus avec rigueur et attention par M<sup>me</sup> Maëlle Guitton que je tiens ici à remercier et féliciter. Remerciements également à tous les cadres de notre Etat, ces grands serviteurs à qui nous devons beaucoup, qui ont accompagné nos travaux avec soin et efficacité, et dont la disponibilité et le travail doivent être salués.

## Séance du 11 mars 2019 – Audition de M<sup>me</sup> Caroline Marti, auteur

M<sup>me</sup> Marti explique que cette motion a été déposée il y a une année, mais qu'elle reste d'actualité.

Elle rappelle que la Constitution fédérale, à son article 8, instaure une égalité salariale entre hommes et femmes. Cet article a été voté il y a 38 ans et a été doublé et complété par la LEg, votée en 1995, donc il y a bientôt 25 ans.

Elle explique qu'aujourd'hui on constate qu'à Genève il y a 7,9% d'inégalités salariales entre hommes et femmes, 9,7% dans le secteur privé et jusqu'à 23,6% dans certains domaines tels que les services financiers et les assurances. Il est également important de préciser que l'on connaît, dans le cadre des inégalités salariales, une part expliquée et une part inexpliquée. Cette part inexpliquée représente 40%, ce qui signifie que cet écart salarial n'est imputable à aucun autre facteur que le genre de l'employée.

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

Elle remarque que face à cet immobilisme fédéral, on se retrouve face à une nécessité d'agir sur le plan cantonal. C'est pour cette raison que l'Alternative a déposé, il y a un an, 4 projets. Dans le cadre de ce bouquet d'objets parlementaires, il y avait un projet de loi pour des aides publiques conditionnées au respect de l'égalité, une motion pour renforcer le bureau de l'égalité, notamment en matière de lutte contre les inégalités salariales, une résolution à l'Assemblée fédérale pour donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre hommes et femmes et finalement la présente motion.

Elle explique que cette motion propose d'instaurer un contrôle systématique du respect de l'égalité salariale par l'OCIRT ou l'IPE. Cela signifie que lorsque l'OCIRT ou l'IPE effectueront un contrôle dans une entreprise, ils en profiteront pour effectuer un contrôle de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle explique qu'aujourd'hui, cette motion se base sur le constat qu'au niveau cantonal on n'a pas la possibilité d'imposer des sanctions aux entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale.

Elle indique ensuite que cette motion a aussi pour objectif de permettre de viser l'ensemble des entreprises et pas uniquement celles qui s'y soumettent de façon volontaire par un système d'autocontrôle. Elle explique que cela

permettrait en effet d'avoir une image beaucoup plus claire de la situation. Si on se base seulement sur l'autocontrôle alors il y a fort à craindre que les mauvais élèves ne fassent pas cette démarche et qu'on ait seulement une vision des bons élèves et des cas où l'égalité salariale est respectée.

Elle explique également que les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale devront voir la réalité en face. Aujourd'hui, elles peuvent enfouir leur tête dans le sable et refuser de voir qu'elles sont aussi touchées en leur sein par des situations d'inégalités. Avec cette motion, elles devront se confronter à cette réalité.

Le mécanisme de contrôle systématique des entreprises par le prisme de l'égalité salariale permettrait aussi à l'OCIRT d'émettre des recommandations ciblées et personnalisées pour permettre aux entreprises de prendre des mesures concrètes afin de revenir à une situation égalitaire.

Finalement, elle explique que cette motion permettrait de faire connaître des cas qui aujourd'hui passent complètement sous les radars étant donné qu'il n'y a pas de contrôle systématique et qu'il se fait sur une base volontaire. C'est donc une manière de rendre publiques et transparentes les situations d'inégalités salariales.

Elle explique que c'est aussi une manière d'activer l'article 7 LÉg qui prévoit que « les organisations qui ont pour tâches, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs puissent faire valoir leur qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail ». Or, elle rappelle que pour pouvoir faire une démarche ou une action judiciaire au regard de cet article 7 LÉg il faut être au courant de ces cas d'inégalités salariales et que ça touche un nombre important de salariés et de collaborateurs d'une entreprise afin de lever un des obstacles considérables au respect de l'égalité, à savoir le fait qu'aujourd'hui l'immense majorité des cas d'action judiciaire doivent être directement portés par les femmes qui sont victimes d'inégalités salariales. Elle insiste sur le fait que porter ce type d'actions devant la justice est un fardeau très lourd pour les femmes et que c'est la raison pour laquelle nombreuses d'entre elles se refusent de le faire. Donc si on permet à d'autres organisations de le faire en leur nom ce sera une très grande avancée pour aller dans le sens de l'égalité salariale.

Un député (PDC) remarque que M<sup>me</sup> Marti a parlé de l'IPE. Il ne sait pas si cette IPE contrôle l'égalité salariale lorsqu'elle fait ses démarches, mais il sait qu'en revanche, l'OCIRT le fait systématiquement. Il demande à M<sup>me</sup> Marti si elle a vérifié cette information.

M<sup>me</sup> Marti répond qu'il n'y a pas de contrôle qui est fait systématiquement par l'OCIRT. Elle propose cependant à la commission d'auditionner directement l'OCIRT sur cette question.

Une députée (Ve) demande si, lorsqu'elle parle l'égalité de traitement, elle parle d'égalité de traitement globalement ou seulement de l'égalité salariale.

M<sup>me</sup> Marti répond que cette motion porte spécifiquement sur les inégalités salariales et sur le principe d'égalité salariale qui est inscrit dans la Constitution fédérale et la LEg.

Un député (Ve) remarque que la 1<sup>re</sup> invite pourrait représenter une charge de travail considérable. Il explique qu'il y a certainement des entreprises dans lesquelles il n'y a pas de cahiers des charges très précis. Il demande s'il existe des méthodes d'évaluation. Il lit ensuite la 2<sup>e</sup> invite qui « invite le Conseil d'Etat à adresser des recommandations aux entreprises ne respectant pas ce principe ». Il demande si on ne pourrait pas imaginer que cette motion invite à faire des recommandations à toutes les entreprises.

M<sup>me</sup> Marti répond qu'il y a des outils qui existent comme l'outil LOGIB par exemple. Elle déclare que cet outil est utilisé par le BPEV et les différents organismes qui s'occupent du contrôle de l'égalité salariale. Elle explique que cet outil permet de comparer les différents cahiers des charges, les fonctions, les postes de travail et les salaires. Elle précise qu'il y a d'autres outils qui sont en cours de développement pour contrôler de manière objective les inégalités éventuelles.

Elle précise que le BPEV formule déjà des recommandations et œuvre pour la promotion de l'égalité au sein des entreprises. Elle explique que l'objectif de cette motion est de pouvoir cibler les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale ainsi que d'analyser les cas et les raisons de manière à pouvoir formuler des recommandations qui entrent véritablement dans le contexte que vit cette entreprise et répondre très exactement aux enjeux qui posent problème.

Un député (PLR) explique qu'il partage les mêmes préoccupations que son préopinant sur la charge de travail. Il explique que la commission a eu le privilège d'entendre M<sup>me</sup> Stoll qui a expliqué que tous ces projets n'étaient pas du tout avancés. Donc il y a un risque que cette surcharge de travail soit telle qu'elle paralyse le reste du travail. Il demande si cela ne risque pas de perturber le fonctionnement des contrôles. Il considère qu'il n'est en effet pas possible, sauf à décupler le nombre d'employés, d'avoir une augmentation du nombre de contrôles et un contrôle systématique de cette question d'égalité salariale en l'état avec les outils informatiques à disposition.

M<sup>me</sup> Marti répond que si on veut lutter contre les inégalités salariales il faut se donner les moyens de contrôler les lois dont on s'est doté. Elle indique qu'elle ne pense pas qu'il faille opposer un combat à un autre, car une discrimination n'est pas plus importante ou plus grave qu'une autre. Elle considère qu'on doit se donner les moyens de contrôler l'ensemble de ces inégalités et de ces discriminations sur le marché du travail.

Le même député demande si cela signifie qu'elle approuve l'engagement massif de collaborateurs à l'OCIRT.

M<sup>me</sup> Marti répond qu'il faut doter l'OCIRT de personnel supplémentaire.

U député (PDC) lit l'article 7 LEg qui prévoit que « les organisations qui ont pour tâches, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs puissent faire valoir leur qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail ». Il remarque que la 1<sup>re</sup> invite est relativement souple, car elle invite le Conseil d'Etat à « vérifier systématiquement, lors des contrôles effectués notamment par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes ». Il demande quel serait le rôle de ces organisations qui pourraient faire valoir leur qualité pour agir.

M<sup>me</sup> Marti répond que ce serait par exemple des organisations syndicales qui pourraient faire valoir leur qualité pour agir ainsi que des associations qui promeuvent l'égalité entre hommes et femmes, mais uniquement lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. En ce sens, il est nécessaire d'avoir l'information. Elle rappelle cette information ne peut se faire qu'à travers un contrôle qui va permettre de constater des cas d'inégalités dans une entreprise.

Le même député demande si cela signifie qu'on partirait du principe que les contrôles auraient lieu par l'OCIRT et l'IPE et qu'ensuite, en fonction des résultats, les syndicats pourraient faire leur travail d'agir en justice.

M<sup>me</sup> Marti acquiesce. Elle explique qu'aujourd'hui, étant donné qu'il est très difficile de constater qu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail, les organisations ne peuvent pas faire valoir leur qualité pour agir au regard de l'article 7 LEg. Donc dans la grande majorité des cas, voire dans l'exclusivité des cas, ce sont des démarches individuelles qui amènent à un constat d'inégalités salariales. Elle souligne le fait que ces démarches individuelles doivent être portées par des personnes seules et qui potentiellement se sentent déjà vulnérables. Elle

explique que c'est très difficile pour ces personnes d'agir en justice et que nombreuses sont celles qui y renoncent. Elle explique que le fait qu'il y ait des personnes qui renoncent est un obstacle à la progression de l'égalité salariale.

Un député (PLR) remarque que le logiciel LOGIB fonctionne bien avec une cinquantaine de collaborateurs. Il observe cependant que dans les pourcentages qu'elle a relevés, il y a des PME et des toutes petites entreprises qui sont concernées. Il demande comment ces entreprises vont pouvoir estimer si elles respectent l'égalité ou pas.

M<sup>me</sup> Marti répond que c'est la raison pour laquelle d'autres outils sont en développement. Elle explique en effet que l'outil LOGIB ne s'adresse qu'à des entreprises qui ont une certaine masse salariale et une certaine masse d'employés. Elle termine en déclarant qu'il y a une nécessité de développer d'autres logiciels.

Un député (UDC) lit la 2<sup>e</sup> invite qui invite « invite le Conseil d'Etat à adresser des recommandations aux entreprises ne respectant pas ce principe ». Il demande s'il ne serait pas plus utile d'agir via les conventions collectives de travail puisqu'on sait qu'à Genève il y a environ 60% des gens qui font partie de conventions de travail. Il considère que si les partenaires sociaux se préoccupaient de ce problème alors ce serait plus efficace que de demander à l'Etat d'effectuer un contrôle alors qu'ils n'ont aucune possibilité de sanctionner.

M<sup>me</sup> Marti répond que le principe d'égalité salariale ne souffre pas d'absence de base légale, de norme, de convention ou de contrat étant donné qu'il y a une base constitutionnelle et une base législative. L'égalité salariale souffre d'un manque d'application qui vient probablement d'un manque de contrôle. Pour que les lois soient effectivement appliquées, il faut une autorité de contrôle. Elle explique qu'ils ont pu constater qu'il avait un manque d'application du principe constitutionnel et légal ainsi qu'un manque de contrôle pour mettre en application ce principe.

## **Séance du 25 mars 2019 – Audition de M<sup>me</sup> Colette Fry, directrice du BPEV**

M<sup>me</sup> Fry commence par rappeler que le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité a finalement été adopté par les Chambres fédérales et qu'un délai référendaire a été fixé au 7 avril 2019. A priori, il n'y aura pas de référendum et l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité modifiée doit pouvoir s'envisager à partir de l'année prochaine. 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 PL 12288 modifiant la LIAF et 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.

Concernant l'invite 1 de la M 2468 qui vise à vérifier systématiquement, lors des contrôles effectués notamment par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, elle explique qu'il y a différentes actions qui sont menées par l'Etat.

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.

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. Elle explique que cette charte traduit la volonté du canton à 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 les 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 ensuite les bases légales, elle explique qu'il y a différentes bases légales qui permettent à l'OCIRT de vérifier l'application de l'égalité salariale dans les entreprises soumissionnaires aux marchés publics. Elle explique qu'en collaboration avec le BPEV, l'OCIRT et les experts du Bureau fédéral de l'égalité, il y a un projet en cours, mais qui est encore en phase pilote puisqu'il y a cette problématique liée à l'outil, pour les entreprises de moins de 50 employés, qui n'est pas encore finalisée. S'agissant du contrôle LEg, elle explique que la compétence de l'OCIRT a été confirmée dans un avis de droit de 2010.

A propos de l'invite 2 de la motion qui vise à adresser des recommandations aux entreprises qui ne respectent pas le principe de l'égalité, elle explique qu'en cas de dépassement présumé du seuil de tolérance de 5%, qui est fixé par l'outil LOGIB, l'OCIRT pourrait demander des informations complémentaires à l'entreprise ainsi qu'un soutien et une confirmation de la présence d'une discrimination à raison du sexe au Bureau fédéral. Ensuite, en cas de discrimination avérée, la procédure devrait inclure une demande de mise en conformité dans un délai défini ainsi qu'une sanction, par exemple une exclusion des marchés publics. Elle explique que dans le canton de Vaud par exemple, ils ont un délai de mise en conformité de 90 jours et qu'au niveau des sanctions, il s'agit soit d'une amende soit d'une exclusion des marchés publics pouvant aller jusqu'à 5 ans. Après, c'est à voir au sein de chaque canton quelles sont les sanctions qui peuvent être mises en place.

Au niveau des recommandations qui pourraient être émises par l'OCIRT, notamment dans le cas de figure où le contrôle conclurait à des pratiques salariales non discriminatoires pour l'entreprise dans son ensemble, mais où il y aurait des cas individuels qui s'avéreraient potentiellement discriminatoires, elle explique qu'il s'agit de voir avec l'OCIRT quelles sont leurs pratiques en la matière.

Elle déclare par ailleurs que les projets que le BPEV mène actuellement dans le domaine de l'égalité professionnelle sont financés par la Confédération. Elle explique par exemple que le projet « PME Check » est un projet d'accompagnement à la mise en place de pratiques permettant une conciliation des vies, en offrant aux PME intéressées une évaluation de leur situation en la matière ainsi qu'un accompagnement pour la mise en place de bonnes pratiques. Elle indique également que le programme PME Action Plus accompagne 60 PME dans la mise en place de procédures et prises en charge du harcèlement sexuel conformément à ce qu'exige la LEg. Elle



précise que le montant total qui vient de la Confédération pour ces deux projets est de 430 000 F.

A ce montant s'ajoutent les 120 000 F octroyés au BPEV pour son 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, ce qui fait un total de 550 000 F de subventions de la Confédération octroyées dans le cadre de la LEg.

Elle indique pour finir que le montant total octroyé au BPEV dans le cadre des subventions Leg de la Confédération pour son projet pilote relatif à la mise en place d'un système pérenne de contrôle de l'égalité salariale des entreprises soumissionnaires des marchés publics s'élève à 120 000 F.

Elle précise que, en dehors des subventions fédérales, il y a environ 20 000 F qui sont alloués par année à chaque thématique sur le budget cantonal, sachant qu'une campagne à faible visibilité coûte entre 10 000 et 20 000 F. S'il y a une volonté de faire des campagnes plus visibles et plus importantes alors il faudra avoir plus de moyens financiers. Elle explique que les subventionnements du Bureau fédéral de l'égalité sont très ciblés et ponctuels et qu'en plus ils sont donnés seulement lorsqu'il y a une possibilité ou un espoir de pouvoir appliquer ces campagnes dans le reste de la Suisse. Elle explique que certains des projets du BPEV ont été financés justement parce qu'après il y avait une espérance de pouvoir les appliquer dans d'autres cantons. Elle termine en déclarant que si la volonté est d'avoir plus d'impacts et quelque chose de plus proactif que ce qui est déjà fait en termes de promotion de l'égalité salariale ou de promotion des femmes aux postes à responsabilités, alors à ce moment-là il faudra plus de moyens financiers.

Un député (Ve) remarque que M<sup>me</sup> Fry a mentionné deux PL. Il demande si elle peut préciser les échéances de ces PL. Il remarque en effet que M<sup>me</sup> Fry a dit que ces deux PL allaient répondre aux invites des deux motions. Il demande quand ce sera le cas.

M<sup>me</sup> Fry répond qu'il y a un seul PL et qu'il est en cours de travail au sein du Département des finances. Elle explique qu'ils aimeraient pouvoir le déposer avant la fin de l'été. Elle précise qu'il y a encore des choses qu'ils sont en train d'affiner, car il s'agit d'un PL qui se veut ambitieux.

Dans le cadre du PL qui se veut très large, il y aura aussi par exemple tous les aspects de subventionnement et de non-discrimination salariale ou à l'embauche. Elle explique qu'il s'agit vraiment d'un PL qui vise à lutter contre les discriminations à raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de façon complète. Elle précise que ce PL couvrira les différents lieux où il peut y avoir des discriminations.

Le même député remarque que cela fait 30 ans qu'on est en déficit MINT en Suisse. Il demande si cette action MINT est faite en collaboration avec le DIP.

M<sup>me</sup> Fry acquiesce. Elle explique que ce plan d'action est piloté par le BPEV, mais qu'il y a un groupe de travail qui a été nommé par le Conseil d'Etat et qui comprend différentes représentantes du DIP. Elle ajoute que pour le projet « PME Action Plus » ils ont reçu environ 360 000 F sur 3 ans. Elle précise qu'à la fin de cette année ils vont terminer ce projet par une grande clôture à la FER qui permettra de faire un bilan des 60 entreprises qui ont été accompagnées. Elle explique que le but était d'accompagner 60 entreprises, mais qu'en réalité les événements de lancement et de clôture touchent beaucoup plus de monde. Elle indique par exemple que lors de l'événement de lancement qui a eu lieu en octobre 2017, il y avait 240 PME dans la salle. Elle indique que pour tout ce qui est égalité salariale ils ont reçu 120 000 F et que pour le projet « PME-Check » ils ont reçu 40 000 F. Elle termine en déclarant que les montants qui viennent de la Confédération ne sont pas anodins.

Ce député remarque que M<sup>me</sup> Fry a parlé d'amendes et des restrictions possibles. Il demande s'il y a des exemples d'entreprises qui ont été éjectées des procédures d'appel d'offres parce qu'elles ne respectaient pas la LÉg.

M<sup>me</sup> Fry répond que jusqu'ici les contrôles effectués par l'OCIRT n'ont pas permis de voir des inégalités salariales avec l'outil LOGIB ni avec l'outil ARGIB qui est supervisé par le Bureau fédéral de l'égalité. Donc pour l'instant, il n'y a pas eu d'expérience pratique de discrimination salariale constatée qui aurait amené à des amendes ou des retraits des marchés publics. Quoiqu'il en soit, ce sont des possibilités qui existent.

Un député (UDC) remarque qu'au sein de l'Etat, il y a un barème et des classes salariales qui sont identiques pour les hommes et les femmes. Il demande s'il existe une discrimination au sein de la fonction publique.

M<sup>me</sup> 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. Elle explique qu'il s'agit de ne pas lancer des dizaines de milliers de francs et tout un travail qui va avec pour évaluer quelque chose qui, de toute façon, va changer. Elle précise que dans le plan d'action, il est écrit que ce sera fait dès que le nouveau système sera mis en œuvre. Elle explique qu'à l'Etat il y a des classes de rémunération et des annuités et qu'il faut pouvoir

questionner ce système et l'analyser pour voir s'il y a des discriminations ou pas.

Le même député remarque que l'établissement d'une rémunération est basé sur une multitude de facteurs comme l'âge, l'expérience, la fidélité, les compétences et la productivité. Il demande si ce serait l'OCIRT qui évaluerait ces différents paramètres et comment ils vont procéder concrètement.

M<sup>me</sup> Fry répond que dans l'outil 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.

Après, s'il y a des différences de plus de 5%, cela veut dire qu'il y a une situation qui risque d'être discriminatoire à raison du sexe au sein de toute la politique salariale de l'entreprise. 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.

Ce député demande encore à M<sup>me</sup> Fry si elle ne pense pas qu'avec une augmentation des contraintes, des contrôles et des exigences, il y a un risque que les entreprises aient tendance à baisser les salaires de tout le monde ?

M<sup>me</sup> Fry rappelle qu'on parle beaucoup d'attirer les talents dans les entreprises et qu'il y a aussi une question de fidélisation des employés. Donc si une entreprise paie mal les personnes ou ne met pas en place des systèmes qui permettent de garder le personnel ou d'attirer les talents alors cela va lui retomber dessus. En outre, elle considère que si une entreprise veut baisser les salaires, elle le fera de toute façon et que 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.

Une députée (Ve) remarque qu'on parle toujours de ce chiffre de 20% de différences salariales en Suisse. Elle demande à M<sup>me</sup> Fry si, pour elle, c'est un indice de discrimination.

M<sup>me</sup> Fry répond que c'est effectivement la manière la plus flagrante pour 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.

La même députée demande si l'indice est calculé de manière comparable entre les statistiques cantonales et les statistiques fédérales.

M<sup>me</sup> Fry acquiesce. Elle explique qu'entre 2012 et 2014 il y a eu un changement par rapport à la domiciliation géographique des entreprises.

Cette députée remarque que M<sup>me</sup> Fry a parlé des contrôles qui étaient effectués par l'OCIRT. Elle demande concrètement comment les choses se passent.

M<sup>me</sup> 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. Cela concerne les

entreprises soumissionnaires aux marchés publics, donc celles qui soumissionnent un marché public sur Genève. L'entreprise domiciliée ailleurs qu'à Genève doit fournir les différents éléments qui accompagnent sa demande de soumission aux marchés publics. Elle explique aussi que les inspecteurs du travail ont été formés pour cela, que s'ils n'ont pas tous les éléments ils doivent les demander aux entreprises et que si les entreprises refusent de les envoyer, ils envoient des rappels. Ensuite, une fois qu'ils ont tous les éléments ils peuvent utiliser l'outil. Elle précise qu'il s'agit vraiment d'un travail de récupération de toute la documentation. Elle ajoute qu'il y a toujours une supervision du Bureau fédéral de l'égalité qui accompagne l'OCIRT puisqu'il s'agit d'un projet pilote.

Un député (PDC) remarque que M<sup>me</sup> Fry a parlé de l'accompagnement des entreprises que le BPEV effectuait en collaboration avec la FER. Il demande quels sont les types d'entreprises, leur nombre, les secteurs concernés et comment se passe concrètement l'accompagnement.

M<sup>me</sup> Fry répond que l'accompagnement qu'ils ont mis en place est un accompagnement qui 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. Il s'agit aussi du harcèlement psychologique. Elle explique que ce projet a été initié en collaboration avec la FER, mais que l'accompagnement pratique des entreprises a été délégué au deuxième observatoire qui est reconnu comme expert par le Bureau fédéral de l'égalité. Elle explique que le BPEV s'occupe par contre de l'organisation des grandes manifestations d'ouverture et de clôture, de l'évaluation, qu'il a participé au traitement des candidatures, et qu'il gère tous les aspects financiers puisqu'il est responsable du projet face au Bureau fédéral.

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. Elle explique qu'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.

Le même député demande si cela signifie que les accompagnements durent 3 ans.

M<sup>me</sup> Fry répond par la négative. Elle 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<sup>e</sup> observatoire est en train de terminer les accompagnements.

Un député (PLR) constate que le système LOGIB, qui fonctionne pour les grandes entreprises, s'appuie énormément sur les cahiers des charges ainsi que sur les hiérarchies et les structures d'entreprise qui sont très claires. Il demande sur quoi va se baser l'outil ARGIB qui concernera les petites PME, étant donné qu'il y a énormément de PME qui n'ont pas forcément de cahiers des charges établis pour chaque collaborateur et que c'est plus un travail collectif qui est mené. Il demande comment ils vont pouvoir mettre en place un cadre informatique de manière à déterminer ce qui est discriminatoire et ce qui ne l'est pas.

Il demande ensuite 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.

M<sup>me</sup> Fry répond qu'elle ne peut pas répondre à la première question sur l'outil ARGIB parce que c'est un calcul qui est assez pointu et qui est évolutif. Elle propose d'auditionner l'OCIRT sur cette question.

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.

Le même député demande si elle pense que l'OCIRT serait à même de donner des informations sur ARGIB. Il remarque que lorsqu'on parle d'un ratio de 5% sur un salaire nominal de 5000 F par exemple cela représente 200 F par mois d'écart salarial et qu'il sera donc tenu de déterminer s'il s'agit d'une discrimination ou pas. Il demande quelles seront pour les entreprises les possibilités de défendre leur point de vue puisque l'essentiel dans une collaboration c'est d'avoir des hiérarchies.

M<sup>me</sup> Fry répond que toute différence est analysée en collaboration avec les experts du Bureau fédéral de l'égalité. Cela signifie que, même si LOGIB montre qu'il y a une différence de plus de 5%, il n'y a pas automatiquement une sanction qui est infligée à l'entreprise. Les résultats sont d'abord analysés avec l'accompagnement de l'expert du Bureau fédéral de l'égalité. Concernant ARGIB, elle explique que la présence de l'expert-e est encore plus déterminante puisque c'est carrément lui/elle qui supervise toute l'évaluation ARGIB. Elle termine en déclarant qu'il y a tout un accompagnement qui est fait par les experts pour être le plus juste possible.

### **Audition de M. Hervé Montfort, directeur de l'OCSTAT**

M. Montfort explique qu'il a préparé un document (cf. annexe 1) qui présente les résultats extraits de la dernière Enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) qui est parue lundi passé. Il précise que cette étude va être approfondie avec d'autres travaux à venir. Il explique que dans ce document, il s'est focalisé sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Il indique qu'il va commencer par donner un certain nombre de considérations méthodologiques et qu'il donnera ensuite quelques éléments sur les écarts salariaux tels qu'on peut les observer au travers de l'Enquête suisse sur la structure des salaires. Après avoir passé en revue ces quelques résultats, il s'agira de déterminer comment on peut modéliser les choses. Puis, il s'agira finalement de faire une comparaison avec la Suisse et l'année 2008. Il explique que l'année 2008 est importante, car c'est la première année où il y a eu des résultats pour le secteur public dans son ensemble, c'est-à-dire pour l'administration cantonale, mais aussi pour le secteur public fédéral et les communes.

Il explique que cette Enquête suisse sur la structure des salaires est une grosse enquête et que le relevé porte sur une centaine de milliers d'observations. Il indique que sur 100 000 observations, 3000 entreprises ont été interrogées dont 2836 dans le secteur privé et 114 dans le secteur public. Il précise que pour le secteur public, il n'est pas possible de savoir si les résultats portent sur l'échelon communal, cantonal ou fédéral.

Dans cette enquête, on retrouve trois types d'informations ; la personne, le poste et l'entreprise. Pour les personnes, il explique que l'on connaît leur âge, leur sexe, leur état matrimonial, leur niveau de formation, leur origine c'est-à-dire si elles sont suisses ou étrangères, 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.

Il précise que ce qui est compté c'est le salaire brut mensuel, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié, un douzième d'un éventuel treizième salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers tels que les 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.

Il souligne le fait que la logistique qui préside à cette enquête est assez lourde et que c'est la raison pour laquelle les résultats de 2016 ont été publiés seulement cette année. Il déclare en outre que, malgré toutes les précautions que les statisticiens fédéraux ont prises pour essayer de nettoyer les données aberrantes et manquantes, il y a quand même des choses qui peuvent surprendre.

Il précise que l'Office fédéral de la statistique donne toute une série de directives sur la manière de présenter et de calculer les résultats. Il insiste sur le fait qu'un des mantras des statisticiens publics est de veiller à la protection des données et qu'il n'est donc pas possible de diffuser des résultats pour moins de 60 observations. Il explique qu'il n'est pas non plus possible de fournir des résultats pour une seule entreprise et qu'il en faut au moins 5. Par ailleurs, sont exclus de diffusion des 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, les TPG ou les SIG.

Il explique ensuite que la diapositive 10 du document 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 on a un écart salarial en défaveur des femmes de 6.9% et que dans le secteur privé on a un écart salarial en défaveur des femmes 6.1%. Il précise que cet écart est en progression par rapport à 2014 où l'écart était plus faible.

Un député (S) demande comment cela se fait-il que sur l'ensemble il y ait un écart de 5,3% alors que dans le privé et dans le public on a des écarts qui sont supérieurs.

M. Montfort répond que c'est parce qu'il s'agit de médianes et non pas de moyennes. C'est peut-être un problème de communication, mais ce n'est pas une erreur statistique.

Un député (PLR) demande s'ils ont pu voir des améliorations dans le secteur secondaire. Il explique que c'est un secteur dans lequel il y avait très peu de femmes, mais que depuis quelques années il y a une augmentation du fait de la mécanisation. Par contre, du fait qu'elles sont en début de carrière il n'y a pas de recul par rapport à des gens qui sont dans le secteur depuis 30 ans. Il demande s'ils mettent en place des correctifs par rapport à cela.

M. Montfort répond qu'ils ne font pas de correctifs. Il précise 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.

Il indique ensuite, à propos de la diapositive 11, qu'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 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 pense 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.

Il indique ensuite, à propos de la diapositive 15, que les écarts salariaux sont plus importants en haut de l'échelle de la distribution des salaires qu'au milieu. Il rappelle que dans le secteur privé, à la médiane, il y a un écart entre les femmes et les hommes de 7%. Par contre, quand on se situe au 9<sup>e</sup> décile, c'est-à-dire tout en haut de l'échelle de distribution des salaires, l'écart est de 25%. Dans le secteur public, on a un peu le même effet, mais beaucoup moins marqué puisque les 6% qu'on observe d'écart salarial entre les femmes et les hommes à la médiane est de 10% quand on se situe en haut de l'échelle des salaires. Par ailleurs, dans le secteur privé, quand on est tout en bas de l'échelle salariale, on a aussi un écart plus important qu'à la médiane alors que ce n'est pas le cas dans le secteur public.

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.

Il explique, à propos de la diapositive 18, que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont plus marqués dans les grandes entreprises que dans les petites. Etant donné que dans les grandes entreprises on est globalement mieux payé et qu'on a vu que plus on était payé et plus les écarts augmentaient alors il est assez logique d'avoir cet effet selon la taille de l'entreprise.

Il indique ensuite que 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 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. Il précise qu'il s'agit d'un mélange du secteur public et du secteur privé.

Un député (Ve) demande si cette pondération de l'ensemble est due à une normalisation sur l'ensemble des salaires dans le canton de Genève ou sur un échantillon.

M. Montfort répond que tous ces résultats sont fournis sur la base de l'échantillon des 100 000 observations.

Ce député remarque que, sur la base des observations, il y a quand même une pondération très importante sur les branches à bas salaires et à faible écart salarial. Il demande si le point rouge est l'ensemble dont il a parlé au départ. Il remarque que ce point rouge donne une vision à peu près acceptable de l'histoire, mais que par contre on voit que dans l'économie on a des branches à hauts salaires et fort écart salarial et des branches à bas salaires et fort écart salarial. Il demande si cette représentation n'est pas biaisée par le fait qu'il y a plus d'observations dans les branches à bas salaires et faible écart salarial.

M. Montfort acquiesce à la première remarque et répond par la négative à la deuxième. Il explique que les observations sont pondérées par l'importance qu'elles ont dans l'économie du canton.

Il explique ensuite que la diapositive 21 permet de montrer que les femmes sont moins souvent cadres que les hommes ; 34% des hommes ont une fonction d'encadrement contre seulement 23% pour les femmes. Par ailleurs, on voit que l'écart salarial augmente avec la position professionnelle (diapositive 22). Il rappelle que la médiane des écarts de salaires entre les femmes et les hommes est de  $-5,3\%$ . Par contre, dans les fonctions sans encadrement, l'écart salarial est en faveur des femmes puisqu'il est de  $+0,5\%$ . En revanche, pour le cadre moyen et supérieur, on a un écart salarial en défaveur des femmes de l'ordre de  $17\%$ .

Il indique, à propos de la diapositive 23, 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).

Un député (S) demande pourquoi il y a un écart salarial qui est fort pour les bas niveaux de formation (pas de formation professionnelle complète).

M. Montfort répond que c'est aussi ce que l'on voit selon qu'on se situe en haut ou en bas de la distribution des salaires (diapositive 15). On voit que dans le secteur privé, les écarts de salaires en bas de l'échelle sont plus forts qu'au milieu puisqu'ils sont de  $9,6\%$ . Donc finalement on retrouve ces écarts plus marqués quand on n'a pas de formation complète. Comme la probabilité d'être au bas de la distribution est plus marquée quand on n'a pas de formation alors on retrouve ces écarts quand on n'a pas de formation professionnelle complète.

Concernant ensuite les diapositives 24 et 25, il explique qu'une des variables les plus importantes est le temps partiel. Il rappelle que le temps partiel 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 pèjore le niveau de salaire.

Il précise que 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.

Il explique que lorsqu'on regarde les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, il y a toujours la question de la discrimination. Il explique qu'en prenant en compte toutes les variables telles que l'âge, l'ancienneté, le sexe, la branche économique, le niveau de formation, la position professionnelle, l'origine, la catégorie de profession et la taille de l'entreprise, les écarts de salaires (salaire moyen) dans le secteur privé passent de  $12\%$  à  $7-8\%$  et de  $8,5\%$  à  $2,6\%-4,3\%$  dans le secteur public.

Un député (S) demande comment cela se fait-il que dans le secteur public on ait encore un écart salarial puisque le règlement est le même pour tout le monde. Une des explications, ce serait que pour les femmes on compte des annuités en moins.

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. Par ailleurs, il rend attentive la commission au fait que selon le modèle utilisé on peut vraiment changer la phase des choses. Il faut donc se méfier de ces modèles. Il faut bien les étudier et que les statisticiens les expliquent correctement afin de ne pas tomber dans un relativisme le plus total.

Un député (PLR) remarque qu'il faut aussi tenir compte de la capacité de la personne à se vendre lors de son entretien d'embauche. Dans le privé, il y a une négociation salariale qui se fait. Il y a plus de correctifs dans le public parce qu'il y a moins de marge de manœuvre que dans le privé.

M. Montfort répond qu'il faudrait pouvoir expliquer pourquoi les femmes se vendent moins bien que les hommes.

Un député (Ve) demande s'il est 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.

M. Montfort répond que 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.

Une députée (Ve) remarque que l'OFS parle d'une moyenne arithmétique de 19.6%. Elle demande si, pour pouvoir comparer la situation genevoise avec la situation nationale, il faut se référer à la diapositive 27 qui parle de 12% d'écart salarial dans le privé et de 8.5% dans le public.

M. Montfort répond que l'OFS utilise la médiane.

Il déclare, à propos de la diapositive 28, 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 4 000 F est un peu plus faible (60%) que dans le reste de la Suisse (67%).

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.

## **Séance du 1<sup>er</sup> avril 2019 – Audition de M. Fabien Mangilli, directeur de la DAJ, et de M. Massimo Scuderi, avocat-stagiaire**

La présidente remercie les auditionnés pour leur présence. Elle explique que la demande de la commission de les auditionner est consécutif à l'audition du canton de Genève à Berne à propos de la R 847 où des conseillers nationaux ont dit qu'il y aurait peut-être un espace au niveau de la législation pour permettre aux cantons d'exercer certaines compétences en matière de contrôles et de sanctions. Elle leur cède la parole.

M. Mangilli remarque que la question qui se pose est fondamentale et que tout parlement cantonal devrait se la poser puisqu'elle concerne la primauté du droit fédéral et la question de savoir dans quelle mesure un parlement cantonal peut légiférer dans un domaine qui est règlementé par le droit fédéral. Il remarque que parfois les députés pensent que comme le droit fédéral a réglé quelque chose alors le législateur cantonal ne peut plus agir. En réalité, il explique que c'est plus complexe et plus subtil que cela. Il explique par ailleurs que cette question est très simple en théorie, mais très compliquée en pratique. Il rappelle également que c'est très souvent, voire même quasi exclusivement, le Tribunal fédéral qui a le dernier mot et qui tranche pour savoir si l'un ou l'autre des critères est respecté ou non.

Il 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.

Tout ce qui est au cœur de ce débat, c'est la primauté du droit fédéral. Il rappelle que la primauté du droit fédéral est régie 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 de la Constitution fédérale prévoit que « la Confédération veille à ce que les cantons respectent le droit fédéral ». Il précise que cet article constitutionnel ne suffit pas et qu'il faut se référer à la jurisprudence pour interpréter cela. Il indique qu'il y a une ligne jurisprudentielle qui existe depuis 1874 et qu'avant la Constitution fédérale de 1999, on appelait cela la force dérogatoire du droit fédéral.

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

Il y a deux exemples en droit public qui sont assez connus ; celui de l'aménagement du territoire et celui des droits politiques fédéraux. Il

explique en effet que pour ces deux domaines, il existe une loi fédérale, mais que les cantons ont quand même une certaine marge de manœuvre pour la mise en œuvre du droit fédéral. On a donc une superposition de deux étages.

Il explique ensuite que c'est le Tribunal fédéral qui dit si la Confédération a légiféré de manière exhaustive ou pas. C'est donc lui qui fait acte d'autorité. Il précise qu'il n'y a pas d'instance supérieure, sous réserve d'une violation des droits fondamentaux qui permettrait d'aller à la Cour européenne des droits de l'homme.

Il explique que 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 rappelle qu'on a par exemple eu ce débat avec la question du salaire minimum et que 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.

La question s'est également posée pour l'interdiction de l'ouverture des magasins le dimanche en 2014 avec l'IN 155 où le Conseil d'Etat a retenu que si l'interdiction cantonale du travail dominical visait à protéger les travailleurs ça n'allait pas, mais que si c'était pour permettre de passer du temps en famille ou éviter des nuisances liées au trafic alors ça pouvait aller. Après, savoir si la réglementation poursuit tel ou tel but c'est très compliqué en pratique.

Dans le domaine de l'égalité salariale, il rappelle que la loi fédérale sur l'égalité salariale poursuit un objectif de protection des travailleurs et travailleuses et qu'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 Etat le 20 mars 2019 (n° 18.313), la rapporteuse de commission M<sup>me</sup> Anne Seydoux-Christe a fait écho à une note de l'Office fédéral de la justice qui retiendrait 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 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 indique ensuite qu'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.

Il explique qu'il y a aussi eu la modification du 14 décembre 2018 qui a instauré un système d'autocontrôle des entreprises de plus de 100 personnes. Il lit l'article 13d alinéa 4 qui 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.

La présidente demande si, en admettant que les contrôles et les sanctions portent sur des salaires modestes et en invoquant le fait qu'il s'agit d'un élément de lutte contre la pauvreté et de diminution des charges de l'Etat, on pourrait légiférer sur le plan cantonal.

M. Mangilli répond qu'il ne suffit pas d'énoncer cela comme objectif, car il faut que ce soit effectivement le cas dans les faits. Il faut par ailleurs que cela poursuive un intérêt public et que le principe de proportionnalité soit 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.

La présidente demande comment cela 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. Elle demande s'il n'y a pas une contradiction fondamentale sur le plan légal.

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.

La présidente demande en fonction de quoi on détermine l'effectivité des lois. Elle remarque que pour certaines lois on ne donne pas le choix aux gens de leur effectivité alors que pour d'autres le choix est ouvert.

M. Mangilli répond que c'est pour cela que, dans la dernière modification de la loi fédérale sur l'égalité, il est prévu de faire une évaluation des effets de la loi. Après c'est plutôt une question d'orientation et de philosophie qu'une question juridique.

Un député (Ve) remarque que dans son intervention du 29 mai 2018, M<sup>me</sup> Seydoux-Christe a fait référence à l'article 13d alinéas 4 et 5 alors que dans la modification du 14 décembre 2018 on ne retrouve pas cet alinéa 5.

M. Mangilli répond qu'il faut lire l'alinéa 4.

Ce député remarque que M. Mangilli a dit que l'article 13d serait la solution pour que le canton puisse vérifier les salaires. Il considère qu'en réalité c'est tout le contraire et qu'il n'y a aucune latitude. Les employeurs soumis au Code des obligations font vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant, le Conseil fédéral s'occupe des salaires du personnel de la Confédération et les cantons s'occupent des cantons. Cela veut dire qu'il n'y a aucun moyen pour les cantons de mettre leur nez dans les salaires des privés.

M. Mangilli répond qu'il lui est difficile de répondre à cette question. Il 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.

A une seconde question, M. Mangilli répond que l'existence des communes est garantie par la Constitution fédérale. Il rappelle par ailleurs que tout ce qui relève des communes est réglé par le droit cantonal, sous réserve de la violation de leur autonomie. Il est donc normal que dans une loi fédérale on ne retrouve pas de référence aux communes. Il explique que ce sont les cantons qui réglementent dans quelle mesure les administrations communales doivent se soumettre aux contrôles. Il considère que la compétence est assez large pour les rapports de service de droit public.

Une députée (Ve) remarque que M. Mangilli a dit que si le but d'intérêt public poursuivi était celui de l'égalité en tant que telle alors il serait possible

pour le canton de légiférer, mais que ce ne serait pas le cas si le but était celui de protéger les travailleurs.

M. Mangilli acquiesce. Il explique que c'est ce qu'a dit le gouvernement jurassien en lien avec la validation matérielle de l'initiative populaire «*Egalité salariale : Concrétisons !*». Il lit l'extrait du message du gouvernement jurassien qui prévoit que «*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*». Donc en tant que tel, promouvoir l'égalité en tant que but de politique sociale n'est pas exclu puisque l'article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale garantit l'égalité salariale. Quelque part, les cantons doivent aussi contribuer à la réalisation des droits fondamentaux.

Concernant ensuite la 1<sup>re</sup> invite de la M 2468, il indique qu'il faudrait voir ce qui serait mis en œuvre. Il explique que la notion de «*systématique*» pourrait poser un problème et qu'il faudrait déterminer quelle est la portée de ces contrôles et leurs objectifs. Vérifier systématiquement l'inégalité salariale pour constituer des dossiers et remonter aux Prud'hommes pourrait poser problème. Il explique qu'il faudrait vraiment que l'intérêt public suivi soit clairement défini. Pour la 2<sup>e</sup> invite, il explique que ça va tant que ça reste des recommandations. Après, il faut faire attention avec les recommandations qui sont publiées, car il pourrait y avoir un effet stigmatisant peut-être susceptible de fausser la concurrence. Potentiellement, cela pourrait poser problème.

La présidente remarque que M. Mangilli a dit qu'en dessous de 100 personnes il y avait une non-exhaustivité et qu'on pourrait donc procéder à des contrôles. Elle remarque qu'il a également dit qu'il serait problématique qu'un organe chargé des contrôles constitue des dossiers pour monter aux Prud'hommes. Elle demande si, une personne voulait individuellement aller aux Prud'hommes pour dénoncer un cas d'inégalité salariale, elle pourrait le faire.

M. Mangilli acquiesce.

La présidente remarque que 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.

M. Mangilli répond que cela dépend de l'objectif qui est poursuivi et de comment les choses sont faites. 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.

La présidente remarque que c'est une chose de ne pas vouloir stigmatiser. Mais en même temps, elle demande pourquoi on épargnerait les entreprises qui ne respecteraient pas la loi.

M. Mangilli répond que c'est une vision politique sur laquelle il ne peut pas se prononcer. Ce qu'il voulait dire est la chose suivante : 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.

**Audition de M. Grégoire Tavernier, directeur général, OPE et de M<sup>me</sup> Fabienne Bonjour, directrice du développement des ressources humaines, OPE**

M. Tavernier remercie la commission de les recevoir sur ce sujet d'égalité salariale au sein du petit Etat. Il présente M<sup>me</sup> Bonjour, qui est la directrice du développement des ressources humaines et qui est très engagée sur les questions de promotion de l'égalité.

Il explique qu'en lisant les deux motions, ils se sont aperçus qu'elles étaient centrées sur l'égalité salariale, sur le soutien au BPEV et sur l'égalité salariale dans le monde de l'entreprise à Genève. Il précise que de leur côté, ils se sont concentrés 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 » (cf. annexe 2). Il précise que les chiffres du document sortent du Bilan social.

Il indique que Genève a été précurseur dans la promotion de l'égalité salariale. Il explique en effet que Genève a décidé, 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 1000 et 2000 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 mettait 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 2), 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 2) 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.

Un député (Ve) remarque que ces chiffres permettent de voir les choses différemment des chiffres qui ont été fournis par l'OCSTAT et qui donnaient un paysage du canton. Il remarque que le tableau de la page 2 fait état de 300 personnes dans le département de l'instruction publique. Il demande si ce chiffre comprend les employés de ce département.

M. Tavernier répond par la négative. Il explique qu'il s'agit des cadres supérieurs qui sont dans une classe 23 et plus.

Ce même député demande si ces schémas tiennent compte des établissements publics autonomes.

M. Tavernier répond par la négative.

Le député remarque que le fait que les femmes gagnent autant, voire plus que les hommes, 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.

Il explique ensuite que 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 explique qu'il y avait un seul critère qui représentait les sollicitations et les conditions de travail ; celui de la force physique qui était pondérée 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.

Ce même député demande 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 avec aucune annuité. Donc selon l'expérience des gens, on a des différences.

Le député demande si, à salaires ajustés, il y a encore des différences salariales entre hommes et femmes à l'Etat.

M. 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 secrétaire et qu'elles ont donc des salaires plus bas que ce à quoi elles auraient dû avoir le droit de par leur parcours d'éducation. Elle explique que 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.

Un député (PLR) remarque que les hommes de plus de 50 ans gagnent plus que les femmes de 50 ans. Il demande quelle est la raison à cela.

M<sup>me</sup> 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 répond que c'est aussi dû à l'accès à la formation des femmes il y a 50 ans en arrière.

M<sup>me</sup> Bonjour explique en effet que, dans les familles, ce n'étaient pas les filles qui faisaient des études lorsqu'il y avait des choix à faire.

Un d demande si cela ne peut pas s'expliquer aussi par la proportion de femmes dans les métiers et par le nombre de femmes à temps partiel. Concernant le temps partiel, il indique que le directeur de l'OCSTAT a expliqué que l'impact de l'écart salarial entre femmes et hommes pour des personnes qui sont à temps partiel se fait moins ressentir chez les femmes que chez les hommes. Il demande s'il y a une explication à cela.

M. Tavernier répond qu'il faudrait qu'ils demandent à l'économètre. Concernant les résultats de l'OCSTAT par rapport au niveau de responsabilité et de formation, il explique qu'ils se rapprochent des résultats qui sont présentés ici puisque la médiane hommes-femmes est assez proche dans les différents niveaux de formation.

M<sup>me</sup> Bonjour explique, concernant la maternité qui est de plus en plus tardive, que si une femme a fait ses preuves qu'elle s'est arrêtée et qu'elle a repris à ce niveau-là avec un temps partiel ce n'est pas la même chose que si elle s'est arrêtée à mi-chemin.

Un député (UDC) remarque que le tableau qui se trouve en haut à gauche de la page 3 est spectaculaire. Il demande ce qu'ils ont fait comme politique pour arriver à de tels résultats. 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 en charge 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.

Après, il rappelle quand même que Genève a toujours fait la promotion de l'égalité. De plus, il explique qu'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<sup>me</sup> Bonjour explique que dans certaines Directions générales, comme l'AFC, le directeur général fait 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. Après il y a aussi eu des phénomènes de féminisation de certains métiers. Par exemple, aujourd'hui les métiers de la justice, de l'enseignement et des soins deviennent de plus en plus féminins.

Une députée (EAG) remarque qu'on a presque l'impression que les inégalités se traduisent à l'envers, en tout cas pour certaines classes d'âge. Or, elle rappelle qu'il faut quand même être prudent avec ce genre de conclusion. Elle explique qu'elle a bien entendu les motifs qu'invoquait M<sup>me</sup> Bonjour pour justifier que, dans un premier temps, il y ait cette différence qui se manifeste apparemment en faveur des femmes. Elle remarque également qu'on a cette question de salaire moyen et de salaire médian sur deux critères ; la catégorie d'âge et le sexe et non pas sur les métiers. La question est de savoir si dans les différents métiers, il y a ou pas des inégalités dans l'accès aux fonctions en question ou dans la rétribution. Elle remarque qu'on avait jusqu'ici plutôt la conviction, qu'à l'Etat, les choses devaient se passer de manière respectueuse du principe d'égalité, mais qu'en revanche sur les questions d'accès à la fonction, de définition de la fonction ou de tout ce qui pouvait y avoir comme indemnités qui pouvaient induire une différence salariale, il y avait des marges que certains cadres utilisaient. Elle demande plus de détails par rapport à cela.

M<sup>me</sup> Bonjour répond qu'ils vont commencer une démarche à l'OCD puisqu'il y a très peu de femmes cadres dans cet office et que les hommes ont une longue tradition du métier. Les femmes qui sont qualifiées n'ont pas envie de faire carrière dans des environnements comme ceux-là donc il faut faire des accompagnements culturels pour passer un seuil qui permette après de fonctionner.

Une députée (EAG) remarque que dans la classe 20-29 ans ou 30-39 ans on est sur tous les métiers et toutes les fonctions au petit Etat. Elle demande si on pourrait considérer qu'il y a plus de métiers masculins qui sont moins bien rétribués que de métiers féminins.

M. Tavernier répond qu'il ne peut pas donner de réponses sans faire plus de recherches.



Une députée (Ve) remarque que M. Tavernier a clairement montré que le respect des exigences salariales était une chose, mais qu'en plus il y avait d'autres types de mesures à mettre en place, comme la reconnaissance des compétences pour les femmes qui ont arrêté de travailler ou la possibilité d'offrir un temps partiel aussi pour les postes à responsabilité. Elle demande s'ils savent si de telles mesures sont reprises plus largement au sein du grand Etat ou d'entreprises.

M. Tavernier répond que pour l'aspect de l'expérience utile au poste pendant l'engagement au niveau de la famille, comme le grand Etat applique la LTrait, ils ont les mêmes conditions.

M<sup>me</sup> Bonjour précise que la Ville mène aussi pas mal d'actions de sensibilisation. Elle indique qu'elle n'est pas contre pas capable de dire ce qui a été mis en place en matière d'accompagnement et de formation.

**8 avril 2019 – Audition de M<sup>me</sup> Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente de l'UAPGm et de M. Nicolas Aune, directeur industrie et innovation à la FER**

M<sup>me</sup> Ruegsegger commence par remercier la commission de les entendre sur ces deux motions. Elle remarque 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%. Depuis, elle a augmenté puisqu'elle est de 5,3%. Elle constate cependant que, malgré cette progression positive, 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.

Elle remarque ensuite que, même 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 qu'il n'est donc pas inutile de comprendre pourquoi.

Elle indique, sur le fond, que l'inégalité salariale ne peut être un modèle économique. Elle rappelle quand même que les entreprises sont soumises à une forte concurrence entre elles, qu'il y a un manque de main-d'œuvre qui est avéré et qu'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%). Du reste, en novembre dernier une conférence a été donnée à la FER, sur le thème de l'égalité salariale comme levier de performance, au cours de laquelle M. Brandt a dit que « sans égalité salariale, il serait impossible pour les entreprises de gagner la guerre des talents ».

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.

Elle indique également que les différences de salaires se basent parfois sur des calculateurs de salaires et que ceux-ci ont 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.

Enfin, elle relève que le choix d'un métier est quelque chose de personnel et d'individuel et qu'il est clair qu'il y a des filières qui sont plus féminines et d'autres, plus masculines. Elle explique que pour eux, l'objectif est que chacun puisse avoir accès à la profession qu'il souhaite, quel que soit son sexe.

Elle déclare pour finir qu'il y a peut-être un défi pour demain dans le domaine de l'égalité du fait de l'automatisation de la société puisque 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.

M. Aune déclare en préambule que les mesures qui sont mises en place par les motions et qui ont pour objectif d'atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sont à saluer. Il rappelle que les Chambres fédérales ont décidé de rendre l'analyse de l'égalité des salaires obligatoire pour toutes

les entreprises occupant au moins 100 personnes. Il précise que c'est une mesure qui s'applique également aux cantons. Par conséquent, une partie des mesures sollicitées par les motions sont déjà exhaussées.

Concernant la motion 2468 qui est essentiellement axée sur le rôle des organes de contrôle, il remarque qu'il y a une volonté d'introduire un contrôle systématique dans les contrôles qui sont déjà opérés par l'IPE et l'OCIRT.

En ce qui concerne l'IPE, il explique qu'ils ne sont pas certains qu'elle ait la compétence en matière de LEg pour pouvoir mener de tels contrôles. Il faudrait donc vérifier la base légale. Il rappelle également que l'IPE est une autorité de contrôle autonome et que si elle devait prendre cette motion en compte, il lui appartiendrait de se décider sur l'opportunité de le faire ou pas.

A propos de la 2<sup>e</sup> invite, il remarque qu'il y a une certaine logique qui va avec la 1<sup>re</sup> invite sur laquelle ils n'ont pas de remarque particulière à apporter.

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 professionnelle, comme par exemple la facilitation de 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 l'aspect promotionnel de femmes cadres et d'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 plus sur les causes de cette inégalité salariale quand elle existe plutôt que sur les symptômes.

Un député (S) demande si dans le tripartisme, et notamment dans les commissions paritaires, il y aurait un espace dans lequel il serait possible de développer davantage la surveillance des écarts salariaux entre hommes et femmes. Il demande ensuite ce que pourraient faire les milieux patronaux pour encourager le temps partiel. Il demande s'il y a une évolution au niveau des milieux patronaux par rapport à l'organisation du travail à promouvoir le temps partiel puisqu'il amènerait certainement à davantage d'égalité.

M<sup>me</sup> Ruegsegger répond à la première question qu'elle n'est pas certaine que les commissions paritaires aient les compétences en matière de LEg. Il faudrait donc le vérifier, d'autant plus que c'est à chaque commission paritaire de s'organiser. Il est clair que pour une commission paritaire dans le secteur du bâtiment par exemple, qui est un domaine presque exclusivement

masculin, il y a moins d'intérêt à combattre l'inégalité salariale puisqu'un seul sexe est représenté.

Concernant ensuite le contrôle systématique de l'égalité salariale qui est demandée dans la M 2468, elle rappelle qu'à Genève les politiques de contrôle sont ciblées en fonction du risque. Elle explique qu'il n'y a en effet pas de contrôle systématique afin d'être le plus efficace possible. Par conséquent, avoir un contrôle systématique irait un peu à l'encontre de la politique très pragmatique qui est développée à Genève. En outre, cela se ferait nécessairement au détriment d'autre chose. Elle considère qu'il faut donc garder cet esprit et cibler les contrôles en fonction des risques réels qui existent dans les différents secteurs.

Concernant la deuxième question, elle explique qu'il y a une évolution au niveau des jeunes puisqu'ils sont de plus en plus nombreux à vouloir libérer du temps pour leurs loisirs et donc à vouloir du temps partiel. Elle déclare, par conséquent, que les entreprises vont de toute façon s'adapter. Elle indique en effet qu'il y a une évolution au niveau des milieux patronaux même s'il n'y a pas de lignes qui sont données par les associations professionnelles. Elle explique que les entreprises s'adaptent, comme elles s'adaptent d'ailleurs à la demande d'un temps plus flexible. A ce propos, elle indique qu'elle regrette que la loi sur le travail impose, dans l'enregistrement du temps de travail, une vision du siècle passé, car il y a des gens qui souhaiteraient avoir des horaires plus aménagés et moins ordinaires que ce qui est proposé actuellement. Elle termine en déclarant que les entreprises ne vivent que grâce à la main-d'œuvre et aux gens qui les forment et qu'elles s'adaptent donc aux besoins de la société.

Une députée (Ve) indique qu'on leur a expliqué qu'au sein de l'Etat, les années que pouvait passer une femme pour s'occuper de ses enfants étaient valorisées dans la grille salariale. Elle demande si c'est quelque chose qui est aussi pratiqué ou envisageable au sein des entreprises.

M<sup>me</sup> 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.

La même députée remarque que M<sup>me</sup> Ruegsegger a expliqué qu'il y avait des métiers plus masculins et d'autres plus féminins. Elle lui demande s'il y a une volonté de la part de l'UAPG de lutter contre cela et de travailler dessus.

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). Il explique qu'ils mettent en place des informations et des journées de sensibilisation dans les écoles et les centres de formation. Il remarque cependant que la problématique est celle de casser des clichés qui ont la vie dure et que 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<sup>me</sup> 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.

M<sup>me</sup> Pasquier remarque que M. Aune a parlé du temps partiel à promouvoir. Elle demande si le *jobsharing* est aussi quelque chose qui est concevable à différents niveaux de la hiérarchie et si l'UAPG promeut ce genre d'actions.

M<sup>me</sup> 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. Il explique que c'est aussi en lien avec la créativité puisque les entreprises qui sont mises en avant pour leur créativité sont souvent associées à une flexibilité horaire et à une souplesse. Il explique que les entreprises cherchent 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. Quoiqu'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.

La même députée remarque que selon les statistiques qui ont été publiées sur les écarts salariaux, il y a une surreprésentation des femmes pour des salaires de 5000 F et moins. Elle demande s'ils peuvent donner une explication à cela.

M<sup>me</sup> Ruegsegger répond 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. Elle considère cependant que 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.

M. Aune rappelle qu'on parle de salaires médians dont la propriété est d'avoir 50% des personnes en dessous et 50% des personnes au-dessus. Donc il ne peut pas y avoir de déséquilibre en termes de nombre de personnes moins payées ou plus payées. Selon le principe même du salaire médian, il y a autant de personnes qui gagnent moins et autant de personnes qui gagnent plus. Il explique que le pourcentage de différences d'égalité salariale se calcule sur le salaire médian précisément pour éviter ce type de biais.

Un député (PLR) demande s'ils ont entendu parler du logiciel ARBIG qui serait destiné aux entreprises inférieures à 50 personnes. Si oui, il demande s'ils ont été associés dans son développement.

M. Aune répond qu'ils n'ont été associés ni pour le logiciel ARGIB ni pour le logiciel LOGIB. Il indique qu'il est allé voir le logiciel LOGIB afin de pouvoir préparer la présentation de cette séance et que son expérience en

la matière est donc tout à fait relative. Il explique qu'il a néanmoins 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. Il explique qu'il ne voit pas pourquoi le logiciel ARBIG utiliserait des critères plus simples que le logiciel LOGIB.

M<sup>me</sup> Ruegsegger indique que lors des différentes conférences sur la pénurie de main-d'œuvre, d'autres logiciels ont été mis en avant. Elle explique que des entreprises font déjà cette autoévaluation et qu'elles n'utilisent pas forcément LOGIB. Il y a vraiment différents outils qui permettent d'analyser l'état de l'égalité salariale dans une entreprise. 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.

Un député (UDC) indique que la semaine dernière, les responsables des Ressources humaines de l'Etat ont dit que pour les revenus inférieurs et les revenus moyens, les revenus des femmes étaient supérieurs à ceux des hommes. Les raisons qui ont été indiquées sont les suivantes ; d'une part il y a un barème fixe et non discriminatoire et d'autre part pour deux années d'éducation ils prennent en compte une année d'annuité. Par contre, pour les revenus supérieurs, ce sont les revenus des hommes qui sont supérieurs à ceux des femmes, car à l'Etat de Genève il y a environ 2 hommes sur 3 qui sont cadres supérieurs. Etant donné qu'à Genève plus de 50% des branches possèdent un salaire minimum, il demande si dans la catégorie des bas revenus on peut dire qu'il y a peu, voire pas, de discrimination.

M<sup>me</sup> Ruegsegger répond que, d'une manière générale, dans les catégories de bas salaires il y a moins de discriminations. Par contre, plus on monte dans les salaires et dans les fonctions et plus la discrimination a tendance à augmenter. Du reste, les pays qui sont considérés comme les plus égalitaires en matière d'égalité salariale sont ceux qui ont les revenus les plus bas en termes de revenus salariaux moyens. On sait également que là où il y a des conventions collectives, il y a plus d'égalité salariale que dans d'autres secteurs. Elle indique par ailleurs qu'il y a moins de différences salariales dans la fonction publique que dans le privé, mais que la part de discrimination pure est légèrement plus importante dans le public que dans le privé. Donc il y a toujours de la discrimination pure à l'Etat. Elle déclare que cette différence d'inégalité qui s'accroît au fur et à mesure qu'on augmente dans les salaires est constatée aussi bien dans le privé que dans le public.

Ce même député remarque qu'actuellement on a une différence salariale entre les hommes et les femmes qui est de 5.3%. Etant donné que c'est plutôt

au niveau des hauts salaires que cette différence est marquée, il demande si théoriquement on peut 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 minima 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.

Un député (PDC) remarque qu'on parle toujours des grandes entreprises et des grandes administrations alors que la question des PME se pose. L'égalité même entre hommes n'est pas toujours une évidence au sein des entreprises, mais maintenant se pose la question du genre. Il remarque que M. AUNE a dit qu'il fallait plus travailler les causes que les symptômes. Il demande si cela signifie que les 40% qui ne sont pas justifiés, par rapport aux 60% qui le sont, pourraient être réglés 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. Il remarque que parfois au sein d'une même équipe, il y a des salaires différents entre les hommes. Pour les PME, il demande comment ils voient le problème. Avec la procédure actuelle qui demande à la personne qui se sent lésée d'intervenir elle-même, il demande s'ils ont eu certaines procédures ces derniers temps ou s'il ne se passe pas grand-chose.

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.

M. Aune ajoute quant à la question de l'autocontrôle que 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.

Il explique ensuite qu'il faut un outil pour pouvoir déterminer une discrimination salariale. Il faut en effet pouvoir comparer deux postes qui soient comparables. Il explique que, dans une entreprise, trouver deux postes comparables est déjà en soi une problématique. C'est d'ailleurs une problématique que rencontrent les gens qui font des contrôles paritaires. Il souligne le fait que c'est très difficile à faire nonobstant la taille de l'entreprise. Dans des entreprises avec un nombre consistant de personnels, 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.

Concernant la première question sur la peur de venir témoigner ou se plaindre d'une discrimination salariale, il répond que d'une manière générale et 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 indique ensuite qu'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 explique en effet qu'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.

Ce constat étant fait, il explique que c'est aussi difficile d'établir la réelle égalité de deux cahiers des charges. Il indique en effet qu'il y a un aspect subjectif évident, sauf si on s'inscrit dans le cadre d'une grande entreprise où on appartient d'office à un profil type et que de fait, dans cette catégorie, il y a une égalité salariale qui est à revendiquer. C'est le cas sans doute à l'Etat et dans de grandes structures. Il déclare que les petites entreprises n'ont pas cette approche aussi méthodique.

M<sup>me</sup> Ruegsegger précise 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. Elle précise que 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 ne le communiquent

forcément vers l'extérieur. C'est simplement une volonté de savoir si la politique est correcte ou pas.

M. Aune explique que l'outil permet de savoir concrètement ce qui est problématique et permet aux entreprises de prendre conscience de problématiques qu'elles ne suscitaient pas forcément.

Un député (UDC) rebondit par rapport à ce qui a été dit concernant les différenciations qui existent au sein même des équipes. Il explique par exemple, en tant que responsable de service dans les banques, qu'à la fin de l'année ils avaient une enveloppe pour donner certains avantages à certains afin de pouvoir maintenir les talents. A l'époque, les responsables de service avaient une compétence pour distribuer ces enveloppes. Cependant, aujourd'hui avec cette augmentation de l'administration et des critères, les chefs de service ont de moins en moins cette compétence. Il demande si c'est une évolution qui se voit aussi dans d'autres secteurs.

M<sup>me</sup> Ruegsegger répond qu'elle ne sait pas.

M. Aune remarque qu'il s'agit d'un système de rémunération parmi d'autres. En tout cas, il n'y a pas de lien évident avec l'égalité salariale hommes-femmes dans cet exemple. Au-delà de cela, il explique que la politique salariale peut se décliner de différentes manières et qu'il y a une créativité assez folle dans ce domaine, c'est donc très difficile de donner une réponse générale.

### **Audition de M<sup>mes</sup> Valérie Buchs, secrétaire syndicale SIT, CGAS, et Audrey Schmid, secrétaire syndicale UNIA, CGAS**

M<sup>me</sup> Buchs remercie la commission de les recevoir. Elle distribue un document qui résume la prise de position de la CGAS sur la motion 2468 (cf. annexe 1).

M<sup>me</sup> Schmid indique que la CGAS était un peu empruntée sur la M 2468 parce que la demande qu'elle formule, à savoir la vérification systématique de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, est une bonne intention, mais que malheureusement elle semble impraticable en l'état actuel du cadre légal.

Elle rappelle en préambule qu'aujourd'hui les éléments qui sont relatifs aux rapports de travail et qui peuvent être contrôlés par les inspections sont régis par la LIRT qui définit 4 axes de droit public qui peuvent être contrôlés au sein des entreprises privées. Il s'agit tout d'abord de la LTr, c'est-à-dire tout ce qui concerne les dispositions de protection de santé et de sécurité, les durées de travail et de repos ainsi que les protections spéciales de maternité et

de jeunes travailleurs. Il s'agit également de l'application des Usages et des contrats-types de travail, de l'application de la Loi sur le travail au noir et de l'application de la Loi sur les travailleurs détachés. Elle explique que ce qui peut être contrôlé est défini de manière très claire dans le texte de la LIRT et que ce qui n'y figure pas ne peut malheureusement pas être contrôlé par les inspections. Comme on le voit, la LEg ne fait pas partie nommément des éléments qui sont mentionnés par la LIRT et par conséquent ne peut pas faire l'objet de contrôles en tant que tels.

Elle précise quand même que le respect de la LEg est toutefois un élément impératif du respect des Usages et qu'il 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 des textes légaux comme la LRDBHB et son règlement d'application. Donc par ce biais la LEg peut être contrôlée.

L'autre possibilité c'est que 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.

En résumé, pour toutes les entreprises qui ne sont pas soumises aux Usages ou pour tous les points qui ne pourraient pas être mis en relation avec d'autres dispositions de la LTr, la LIRT ne permet pas que soient effectués une vérification systématique ou un contrôle de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Elle indique ensuite que 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.

Pour toutes ces raisons, la CGAS considère que le contenu de la M 2468 n'est pas praticable. On pourrait cependant se poser la question de savoir si en modifiant la LIRT il pourrait éventuellement être envisageable d'introduire un dispositif particulier qui permettrait de faire ces contrôles LEg. Elle explique qu'une telle approche devrait 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. Ce n'est donc pas du tout sûr qu'en modifiant la LIRT, on pourrait faire passer ce point-là.

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.

Une députée (PLR) demande à M<sup>me</sup> Schmid si elle peut préciser les changements qui sont éventuellement en cours au niveau de la LEg et de la LIRT.

M<sup>me</sup> Schmid répond que la LEg est une loi de droit fédéral. Elle explique que l'année dernière il y a eu tout un débat aux Chambres qui a abouti à un compromis qui prévoit qu'il n'y a pas de contrôles étatiques puisque les contrôles sont internes. Au niveau du canton de Genève, elle explique que tout ce qui est dispositif de contrôle est réglé par la LIRT qui est une loi cantonale. Elle précise que cette loi est quand même soumise au droit supérieur. Elle explique qu'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.

Un député (Ve) remarque que M<sup>me</sup> Schmid a dit, à propos de la M 2468, que les contrôles n'étaient pas possibles par l'IPE. Il demande si ces contrôles peuvent quand même être faits par l'OCIRT qui a quand même une certaine capacité d'action. Il demande si l'OCIRT ne peut pas se mêler de cela un peu plus que l'IPE.

M<sup>me</sup> Schmid répond que c'est la LIRT qui régit les choses. A priori, si ce n'est pas possible pour l'un, ce n'est donc pas possible pour l'autre.

Elle précise également 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 pas 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 même député remarque qu'il y a quand même un grand champ où il n'y a pas de conventions collectives et où l'OCIRT peut travailler. Il rappelle en effet que c'est quand même la moitié des salariés du canton qui sont hors convention. Il demande, pour le commerce de détail où il n'y a plus de convention collective, comment on pourrait vérifier que la politique d'égalité salariale soit respectée.

M<sup>me</sup> Schmid répond que le contrôle de la LEg peut se faire seulement via les Usages et que ce sont peu d'entreprises qui sont concernées. Elle explique que ça reste un biais très marginal par rapport à l'entier du marché du travail. Quant au commerce de détail, elle précise qu'a priori on ne peut 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.

Une députée (EAG) remarque que la révision de 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. Elle demande s'il y a eu des discussions sur la manière dont cela sera transmis au personnel. Elle demande si cela passera par les organisations du personnel, par les syndicats ou si c'est l'entreprise qui va donner l'information à chacun de ses employés sous une forme confidentielle. Elle demande s'il y a eu des discussions sur la manière dont ces informations sont transmises au personnel et jusqu'à quel cercle on comprend la question de l'information personnelle.

M<sup>me</sup> 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. Elle explique que dans le cadre des débats, la CGAS a critiqué cette méthode qui est peu précise. Néanmoins l'avantage, s'il y en a un, c'est qu'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.

La même députée remarque qu'aujourd'hui les possibilités de contrôler, si le principe d'égalité est bien respecté, sont relativement ténues.

M<sup>me</sup> Buchs acquiesce. Elle explique qu'on aurait les moyens de faire mieux. Elle indique que la CGAS est d'accord avec les intentions des deux motions, mais qu'elle considère qu'il conviendrait d'être plus précis sur le champ sur lequel on pourrait travailler. Elle estime également qu'il faudrait se doter d'un certain nombre de moyens réels comme d'un personnel qui ferait ce travail pour tous les marchés publics, tout le secteur subventionné et tout l'Etat. Elle termine en déclarant que si on avait des moyens pour réellement faire ces contrôles, on avancerait.

### **Séance du 6 mai 2019 – Audition de M<sup>me</sup> Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT**

M<sup>me</sup> Stoll explique que le Bureau de l'égalité est en charge de la sensibilisation des entreprises à la question de l'égalité salariale et qu'il est également en charge de l'élaboration d'instruments y relatifs alors que l'OCIRT est en charge 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, porte non seulement atteinte à la personne qui subit la sous-enchère salariale, mais qui 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 des 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.

Concernant la M 2468 qui propose de « vérifier systématiquement, lors des contrôles effectués notamment par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes » ainsi que « à adresser des recommandations aux entreprises ne respectant pas ce principe », elle explique qu'elle comprend le souci qui est exprimé, mais qu'elle s'y oppose, car il n'existe pas de base légale pour procéder à ce type de contrôle. Si l'OCIRT veut pouvoir contrôler, il doit exister une base légale afin qu'il puisse demander que les entreprises le renseignent sur cette question. Aujourd'hui, une entreprise privée active sur les marchés publics qui n'aurait pas envie de renseigner l'OCIRT à ce sujet peut refuser ce type de contrôle. Elle considère qu'il n'est donc pas opportun d'instaurer des contrôles si on n'a pas de base légale qui permet de le faire. Elle termine en déclarant que la position de l'OCIRT n'est pas une opposition au principe de combattre la discrimination salariale, mais une telle motion mettrait l'OCIRT mal à l'aise en lui demandant de vérifier systématiquement quelque chose alors qu'il n'en a pas la compétence légale.

Une députée (EAG) remarque que M<sup>me</sup> 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, elle demande si on ne pourrait pas se dire que les conditions sont données pour édicter des conventions collectives ou des contrats-types. Concernant la M 2468, elle remarque qu'en termes d'application il y a un vide au niveau législatif. Elle demande si, sur la base des éléments qui sont déjà disponibles, l'OCIRT a un bout de marge de manœuvre ou s'il est totalement dans l'impuissance.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'ils ne sont pas totalement dans l'impuissance sur les marchés publics et qu'ils ont une certaine marge de manœuvre. Elle explique toutefois que la Loi fédérale sur l'égalité ne définit pas les organismes concernés et qu'elle 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 discrimination 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. Elle termine en déclarant qu'elle comprend l'idée de la motion, mais qu'elle ne voit pas vraiment comment il serait possible de la mettre en œuvre si on n'a pas une volonté très claire du législateur, à travers la LEg, d'instaurer une compétence des partenaires sociaux ou de l'Etat.

Un député (PLR) remarque, par rapport à cette motion, qu'il y a un paradoxe dans le considérant 8 qui parle de l'annexe P6 de la LAIMP. Il remarque en effet que lorsqu'on remplit des offres, il y a systématiquement ce formulaire P6. Par rapport au reste de ce considérant, il demande si les contrôles se font a priori.

M<sup>me</sup> Stoll répond que les contrôles peuvent se faire a priori ou a posteriori, mais que, dans le projet pilote qui est mené à Genève, ils font les contrôles auprès d'entreprises qui sont actives sur les marchés publics et pas auprès d'entreprises qui ont soumissionné auprès des marchés publics. Dans ce sens-là, la formulation du considérant en ce qui concerne le moment de la vérification est correcte.

Un député (UDC) demande s'il est vrai que Genève est le seul canton qui ne demande pas un titre de séjour pour l'émission d'un numéro AVS et ne demande pas le titre de séjour pour l'émission d'un badge aux ouvriers sur un chantier.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'il est actuellement possible de s'inscrire sans avoir un titre de séjour dans certaines caisses de compensation. Elle indique qu'elle ne voit cependant pas vraiment quel est le lien avec la discrimination salariale. Pour questionner en détail les pratiques des caisses de compensation, elle indique qu'il faudrait plutôt s'adresser à la caisse cantonale ou à la coordination des caisses privées. Pour les badges, elle explique qu'il n'y actuellement pas de système de badges qui soit unifié. Il y a des badges qui sont délivrés par les caisses de compensation et d'autres par certains maîtres d'ouvrage.



Une députée (Ve) remarque que M<sup>me</sup> Stoll a dit, par rapport à cette motion, qu'il n'y avait pas de base légale pour permettre la vérification. Elle demande quelles bases légales il faudrait pour permettre ces contrôles.

M<sup>me</sup> Stoll répond qu'il faudrait inscrire quelque chose dans la LEg. Elle explique que c'est vraiment au niveau fédéral qu'il faudrait agir. Elle souligne le fait que ce n'est pas un accident de parcours, mais que c'est vraiment une volonté du Parlement.

Une députée (EAG) indique, à propos de cette base légale qui fait défaut, qu'un conseiller national lui a dit qu'il y aurait peut-être un espace au niveau cantonal pour contrôler et sanctionner. Elle explique que la Commission a ensuite entendu M. Mangilli qui a dit qu'on ne pouvait pas déroger à ce qui était explicitement prévu par la Confédération. En revanche il a expliqué que la jurisprudence du Tribunal fédéral avait 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. Elle demande à M<sup>me</sup> Stoll dans quelle mesure on pourrait 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<sup>me</sup> 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.

La même députée remarque qu'il y a effectivement plus de femmes aux prestations complémentaires familiales, mais pour les motifs qui viennent d'être évoqués plutôt que parce qu'elles sont moins payées que les hommes. Elle termine en déclarant qu'il faudrait pousser l'exercice théorique un peu plus loin, car si on pouvait ouvrir une brèche et se donner les moyens de lutter contre les discriminations qui demeurent on ne ferait rien d'illégal, on serait créatif, mais dans la légalité et la légitimité.

## Discussion

M. Vuillod explique que M<sup>me</sup> Fontanet est en train de travailler sur un PL général et qu'elle devrait le déposer cet été. Il demande s'il est vraiment opportun de traiter cette motion puisque finalement la loi générale va être modifiée. Il propose de suspendre les choses en attendant le texte général. Ce projet demande de soumettre les organismes subventionnés à s'engager à respecter tous les principes d'égalité par un renforcement de la loi. Il explique que c'est vraiment un projet qui est dans la même veine que la motion 2468. Il demande si c'est vraiment raisonnable d'avancer dans ces motions s'il y a un PL plus général qui va être déposé et qui va reprendre l'ensemble des thématiques.

Un député (S) considère que la Commission peut très bien voter cette motion, car elle n'ira certainement pas dans le sens inverse d'un PL global sur l'égalité salariale que le Conseil d'Etat développerait. Concernant la M 2468 qui a un impact plus grand, le PS propose l'amendement suivant à la 1<sup>re</sup> invite « *à proposer une modification de loi permettant la vérification systématique, lors des contrôles effectués notamment par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes* ».

Un député (PLR) souligne le fait que la LEg est exhaustive en la matière et que la M 2468 est contraire au droit fédéral. Il s'étonne de la persistance que son collègue socialiste met à voter des textes contraires au droit fédéral. Il considère que c'est un peu dommage surtout que les juristes de la couronne vont certainement dire que ce n'est pas possible de faire quelque chose étant donné que le droit fédéral règle la matière de manière exhaustive. Donc au final on aura perdu du temps et de l'argent et aucun signal ne sera donné au Conseil d'Etat puisque c'est une question purement juridique. Il termine en déclarant que c'est un peu dommage qu'on se ridiculise une fois de plus en voulant faire œuvre de législateur fédéral à Genève.

Un député (PDC) remarque que la M 2468 est effectivement contraire au droit fédéral. Il indique que son groupe ne va donc pas la soutenir.

Un député (UDC) indique que son groupe va refuser cette motion 2468 parce qu'elle est contraire au droit supérieur et parce que M<sup>me</sup> Stoll a clairement dit qu'elle ne souhaiterait pas ce type de contrôle.

Un député (S) remarque que certains hommes âgés de droite acceptent peu le principe d'égalité et que la majorité de la Commission a décidé de s'asseoir sur cette motion, ce qui est assez osé à notre époque surtout que la thématique de l'égalité salariale n'est pas aboutie et qu'on a encore des inégalités au sein de l'Etat. Il explique qu'il se réjouit du fait que M<sup>me</sup> Fontanet aille dans le sens d'agir sur les questions d'égalité salariale, mais qu'il considère que ce n'est pas aller à contre-courant que d'accepter la motion.

Une députée (EAG) indique que son groupe 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. Elle remarque que M<sup>me</sup> Stoll a dit qu'il n'y avait pas de base légale, mais elle rappelle quand même que M. Mangilli a dit qu'il y aurait peut-être des moyens d'imaginer des espaces dans lesquels un certain nombre de choses seraient envisageables. Ce qui est certain c'est que tant qu'on n'essaiera pas et qu'on attendra les résultats d'une politique d'incitation alors nous serons encore à déplorer pendant un certain nombre d'années que l'égalité salariale ne soit pas réalisée.

Elle considère par ailleurs qu'il est assez inquiétant de se résoudre à ce qu'un principe constitutionnel qui a été dûment inscrit dans la Constitution fédérale et qu'une loi sur l'égalité qui a été votée il y a déjà plus de deux décennies n'aient pas les moyens d'être mis en œuvre sérieusement. De ce point de vue, tout ce qui pourrait concourir à se rapprocher de l'objectif défini par ces dispositions devrait être encouragé.

Quant à se satisfaire du fait que M<sup>me</sup> Fontanet ait le projet de déposer un projet de loi 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 elle 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<sup>me</sup> Fontanet, mais ce n'était pas l'objectif exclusif visé par cette motion.

Un député (MCG) indique que son groupe va s'abstenir, car il aimerait avoir une discussion interne. Il indique qu'ils changeront éventuellement leur position en plénière si nécessaire.

Un député (PLR) déclare que la gérontophobie de son collègue socialiste le choque, car il s'agit d'une discrimination. Il indique par ailleurs qu'il est choqué par son manque de respect répétitif du droit fédéral. Il indique qu'il est aussi choqué par la misogynie dont il a fait preuve à l'égard de M<sup>me</sup> Fontanet qui est très volontariste dans ce domaine. On a en effet vu dans plusieurs domaines, notamment dans des projets LIAF qui stagnaient, qu'elle a su avancer avec détermination et qu'elle est arrivée à trouver des solutions concrètes à la satisfaction de tout le monde. Il indique pour finir que le groupe PLR va rejeter la M 2568 qui est contraire au droit fédéral.

Le député (PS) répond à son collègue (PS) qu'il n'a jamais fait preuve de misogynie vis-à-vis de M<sup>me</sup> Fontanet, car il a salué le fait qu'elle travaille sur un PL. Il déclare pour finir qu'il retire sa proposition d'amendement à la M 2468.

## Vote

La présidente met aux voix la M 2468 :

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)

Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Abstentions : –

**La M 2468 est refusée.**

*Catégorie de débat préavisée : II*

## Conclusions

Mesdames et Messieurs les député(e)s,

Celles et ceux d'entre vous qui auront lu ce rapport auront pu constater que le traitement de cette motion 2468 – comme celui de la motion 2460 qui a été traitée en parallèle, mais qui fait l'objet d'un rapport distinct – a fait l'objet de la part des commissaires d'un travail de fond important, qui a permis d'auditionner toutes les entités ou associations susceptibles d'émettre un avis éclairé sur la situation. Les partenaires sociaux, l'OCSTAT, l'OCIRT, le BPEV, l'OPE et le service juridique de la Chancellerie ont dans un premier temps permis aux commissaires de se faire une idée concrète et réelle du

terrain, notamment au moyen de chiffres statistiques précis, puis d'analyser correctement les notions de base légale et de droit fédéral.

Au-delà des aspects chiffrés qui constitueront dès lors une base de données fort utile pour l'avenir, il est apparu rapidement et clairement que l'ensemble des personnes auditionnées sont arrivées à la conclusion que le domaine traité était de droit fédéral et non cantonal, et que seule une révision de la LEG, toujours sur le plan fédéral serait à même de rejoindre les objectifs et les invites de cette motion 2468.

Certes, malgré la richesse des renseignements récoltés, nombre de députés se sont agacés de la persistance de certains groupes à déposer des textes non conformes, voire contraires au droit fédéral, ou touchant des domaines dans lesquels le canton n'a pas la compétence d'agir. Même s'il s'agit d'une motion, dont les invites ne sont pas contraignantes, ces députés ont relevé l'ampleur du travail à fournir par les services de l'Etat ou les associations concernées, pour traiter d'un texte qui, finalement, fera dire au Conseil d'Etat qu'il est inapplicable.

Promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises est certes une belle intention, mais en l'absence de possibilité d'agir au niveau du canton, ce sont des actions volontaristes qui doivent être entreprises – comme elles le sont d'ailleurs déjà en matière de formation et de sensibilisation – par les partenaires sociaux ensemble ou chacun de leur côté et/ou en collaboration avec le BPEV. Les projets pilotes développés dans ce cadre entre l'UAPG et le BPEV démontrent l'intérêt manifeste que les entreprises portent à ce problème, en acceptant sur une base volontaire d'effectuer un travail d'introspection et d'être accompagnées dans leurs démarches. Chacune d'entre elles est bien consciente que la recherche de talents, la fidélisation des collaborateurs et collaboratrices et la nécessité de se positionner clairement quant à des rémunérations correctes au regard du marché du travail ne peuvent se réaliser que par l'équité salariale et la transparence des rémunérations.

Sur cette base, et en invoquant essentiellement la non-conformité des dispositions de cette motion avec le droit fédéral, je vous invite, Mesdames les députées et Messieurs les députés, à refuser cette motion avec la même majorité que celle qui a prévalu lors des travaux de notre commission.

## **Proposition de motion (2468-A)**

### **L'Etat doit promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises**

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

- la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999, et plus particulièrement son article 8, alinéas 2 et 3, relatifs à l'égalité ;
- la constitution genevoise, du 14 octobre 2012, et plus particulièrement son article 15, alinéas 3 et 4, relatifs à l'égalité ;
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 ;
- qu'il ne suffit pas de proclamer l'égalité pour qu'elle se concrétise ;
- qu'une égalité de droit doit être suivie d'efforts constants pour aller vers une égalité de fait ;
- que les inégalités de traitement entre femmes et hommes perdurent ;
- que l'Assemblée fédérale est réticente à voter des lois donnant aux cantons les moyens d'agir afin de faire respecter le principe d'égalité de traitement femmes-hommes ;
- que des contrôles du respect de l'égalité salariale ont déjà lieu, en vertu de l'annexe P6 de la LAIMP notamment, qui offre une base légale à des contrôles dans les entreprises ayant décroché des marchés publics ;
- que, en l'état, il n'est pas possible d'imposer le principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes du fait de la loi fédérale en la matière ;
- que cette loi fédérale n'empêche toutefois pas une promotion de l'égalité de traitement, à travers des recommandations notamment,

invite le Conseil d'Etat

- à vérifier systématiquement, lors des contrôles effectués notamment par l'inspection paritaire des entreprises et l'office cantonal de l'inspection des relations de travail, le respect par les entreprises du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes ;
- à adresser des recommandations aux entreprises ne respectant pas ce principe.

# 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



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE



StatistiqueGenève

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.

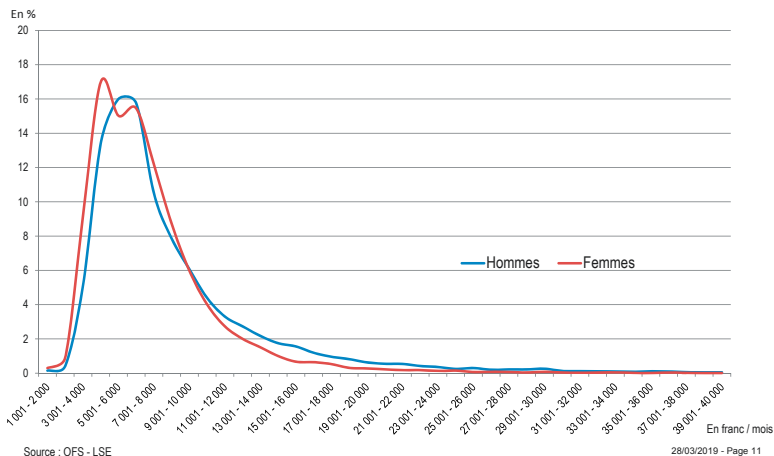
28/03/2019 - Page 9

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

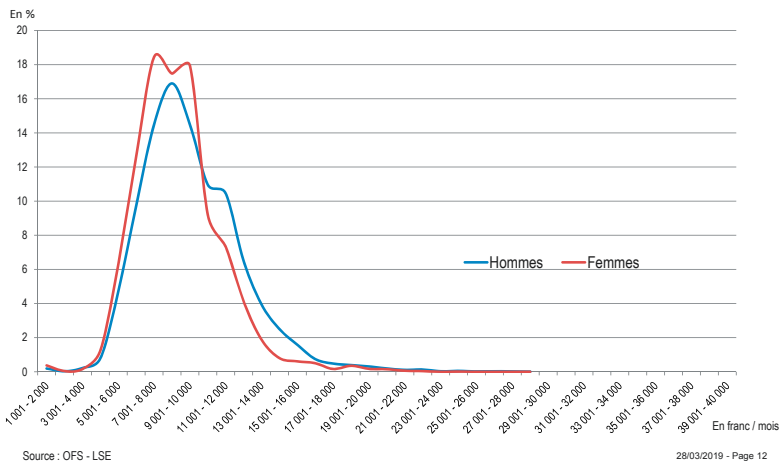
- Ensemble : 7 278 francs
  - Hommes : 7 465 francs
  - Femmes : 7 067 francs (écart avec Hommes : - 5,3 %)
- Secteur privé : 6 726 francs
  - Hommes : 6 931 francs
  - Femmes : 6 450 francs (écart avec Hommes : - 6,9 %)
- Secteur public : 8 927 francs
  - Hommes : 9 179 francs
  - Femmes : 8 615 francs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

28/03/2019 - Page 10

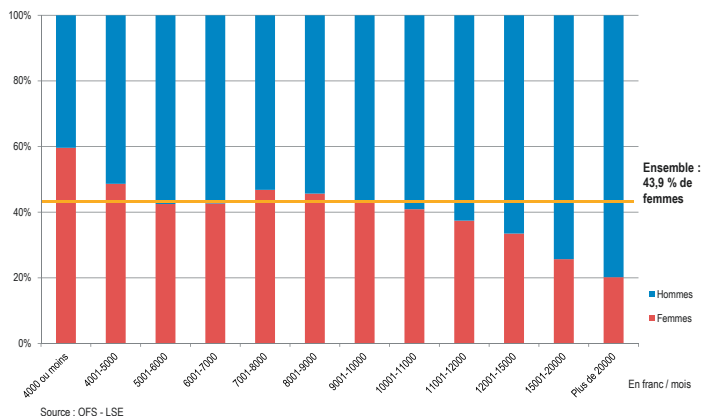
## Secteur privé : distribution des salaires très étalée vers les hauts salaires dans le canton de Genève, en 2016



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

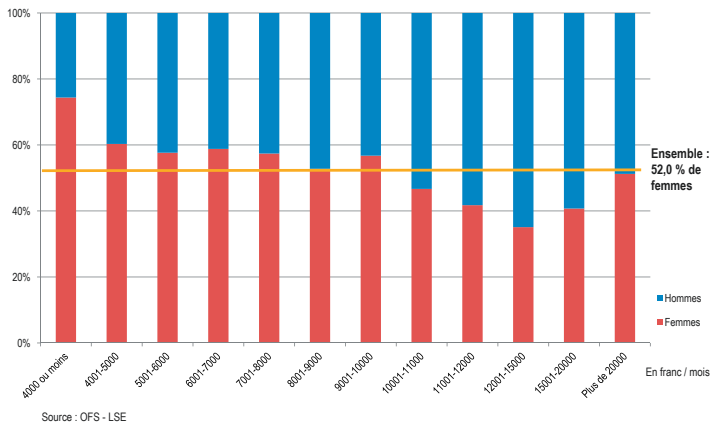


## Secteur privé : surreprésentation des femmes au-dessous de 5 000 francs de salaire et parmi les salaires compris entre 7 000 et 9 000 francs, dans le canton de Genève, en 2016



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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 %)

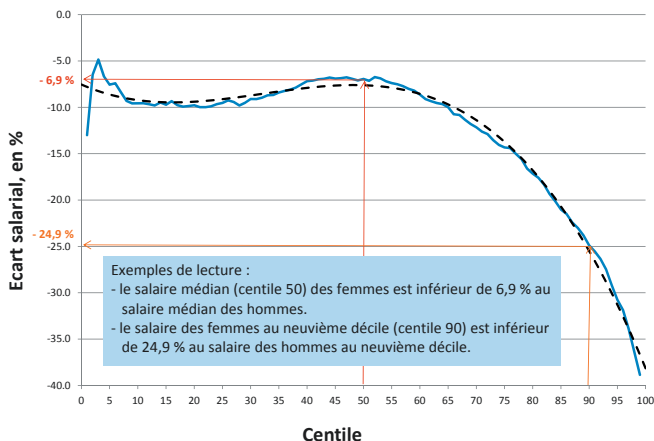
\* Les déciles partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux.

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

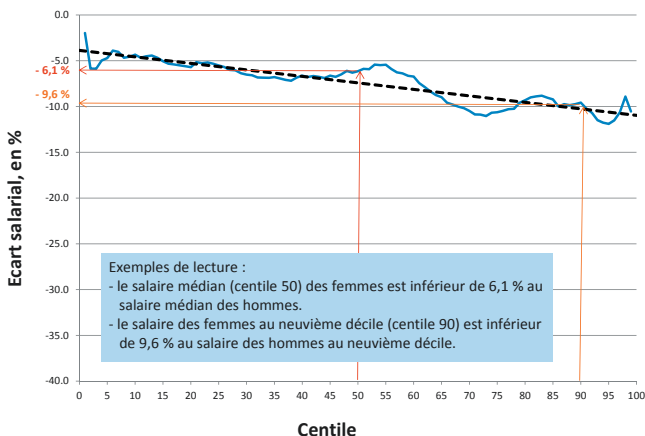
Le 1<sup>er</sup> décile est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés les moins rétribués.

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

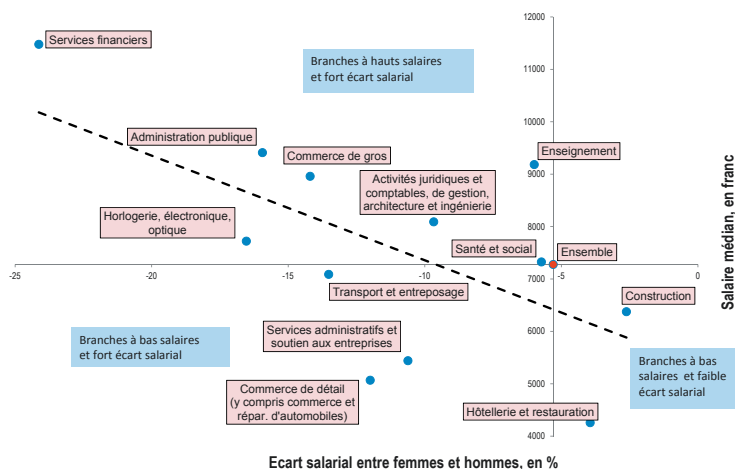
	Hommes	Femmes	Ecart
<i>Taille de l'entreprise</i>			
Moins de 50 emplois	6 451 francs	6 093 francs	-5,5 %
50 emplois ou plus	7 366 francs	6 666 francs	-9,5 %
Ensemble	6 931 francs	6 450 francs	-6,9 %

## 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

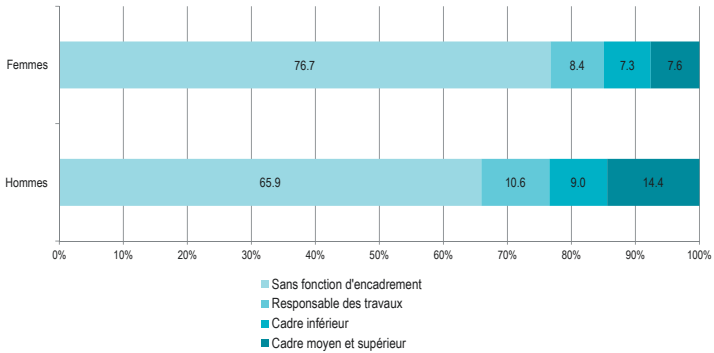


Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 20



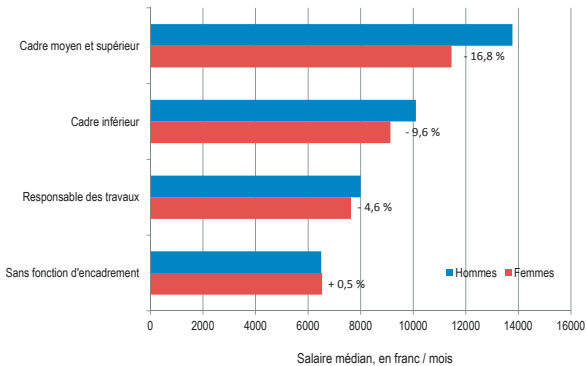
## Position professionnelle : les femmes moins souvent cadres dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 21

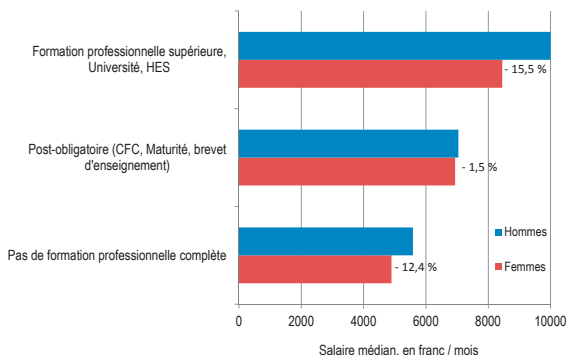
## L'écart salarial augmente avec la position professionnelle dans le canton de Genève, en 2016



Source : OFS - LSE

28/03/2019 - Page 22

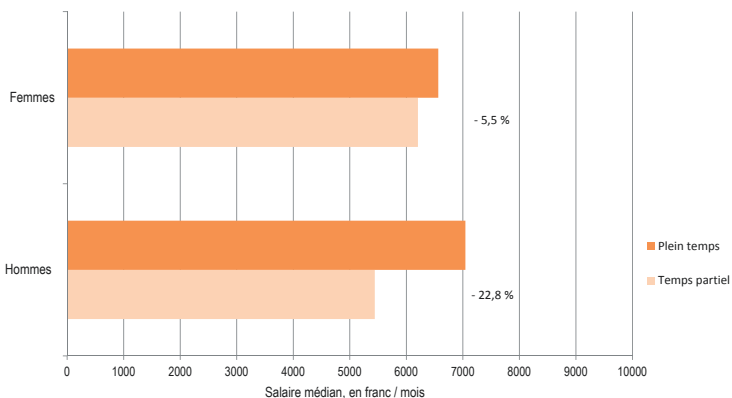
## L'écart salarial est plus important pour les hauts et les bas niveaux de formation dans le canton de Genève, en 2016



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

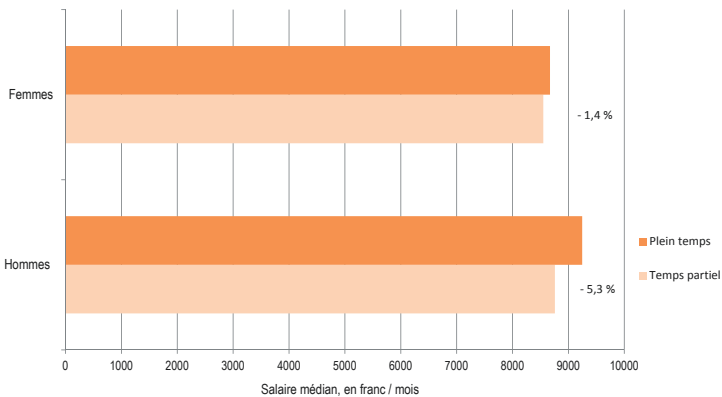


Source : OFS - LSE

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

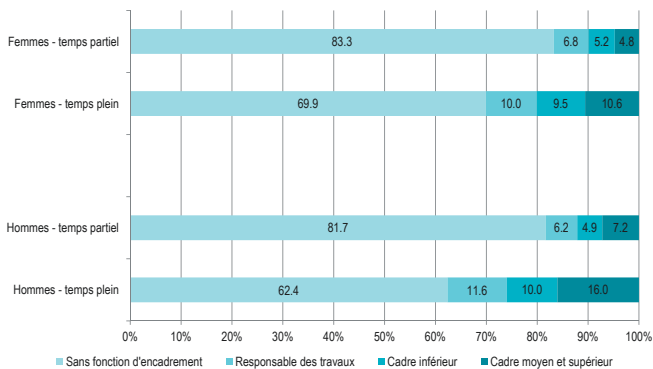


Source : OFS - LSE

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

## Ecarts 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 établit 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<sup>e</sup> décile) et, dans le secteur privé uniquement, au bas de la distribution (1<sup>er</sup> 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

# Egalité salariale femmes – hommes à l'Etat

Commission de l'économie  
1<sup>er</sup> avril 2019

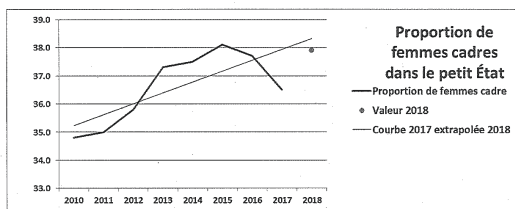


Département des finances et des ressources humaines  
Office du personnel de l'Etat

01/04/2019 - Page 1

## 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
<b>Total</b>	<b>671</b>	<b>62.1</b>	<b>409</b>	<b>37.9</b>	<b>1'080</b>

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	125'526	120'120	5'406	126'072	120'285	5'787
60 - 69	131'172	123'404	7'768	130'059	121'685	8'374
<b>Total</b>	<b>111'230</b>	<b>109'991</b>	<b>1'239</b>	<b>113'782</b>	<b>112'246</b>	<b>1'536</b>

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

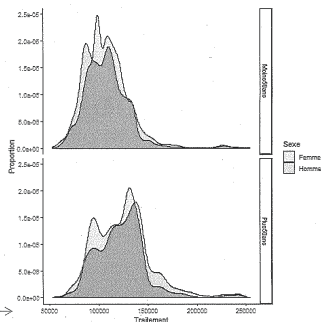
Classe âge	Effectif	Sexe	Salaires médian	Salaires moyen
Moins de 50 ans	5'314	Homme	105'585	106'958
50 ans et plus	6'689	Femme	107'287	108'162
<b>Total</b>	<b>12'003</b>	<b>Ecart</b>	<b>-1'702</b>	<b>-1'204</b>

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
et plus	3'306	Femme	120'421	120'510
<b>Total</b>	<b>6'090</b>	<b>Ecart</b>	<b>5'897</b>	<b>6'301</b>

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

*Date de dépôt : 27 août 2019*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de M. Thomas Wenger**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Cette motion demande au Conseil d'Etat de promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises.

En 2019, quelques semaines après la mobilisation de 500 000 personnes dans les rues de toute la Suisse dans le cadre de la Grève des femmes, qui pourrait bien s'opposer à une telle demande ? Eh bien, tout simplement la droite élargie du Grand Conseil genevois.

La députée Caroline Marti, auteure de la motion, a rappelé pendant son audition devant la commission que la Constitution fédérale, à son article 8, instaure une égalité salariale entre hommes et femmes et que cet article a été voté il y a 38 ans. Il a ensuite été complété par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) entrée en vigueur en 1995, il y a donc bientôt 25 ans.

On constate aujourd'hui qu'à Genève il y a 7.9% d'inégalités salariales entre hommes et femmes, 9.7% dans le secteur privé et jusqu'à 23.6% dans certains domaines tels que le domaine des services financiers et des assurances. On connaît, dans le cadre des inégalités salariales, une part expliquée et une part inexpliquée. Cette part inexpliquée représente 40% ce qui signifie que cet écart salarial n'est imputable à aucun autre facteur que le genre de l'employée.

Si on se focalise sur l'évolution de ces inégalités salariales, on constate qu'à Genève les inégalités ont baissé seulement de 0.3% entre 2000 et 2012 et qu'il y a même eu un recul durant certaines périodes. En effet, entre 2010 et 2012, il y a eu une augmentation des inégalités de 1.8%. Cette situation est très insatisfaisante et montre surtout que l'incitation, qui est la mesure à laquelle s'est bornée la Confédération, ne suffit plus. Il ne suffit pas de décréter l'égalité salariale, il faut des moyens concrets pour l'appliquer.



Cette motion propose d'instaurer un contrôle systématique du respect de l'égalité salariale par l'OCIRT ou l'IPE. Cela signifie que lorsque l'OCIRT ou l'IPE effectueront un contrôle dans une entreprise, ils le feront également sous l'angle du respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

La députée Caroline Marti ajoute que c'est aussi une manière d'activer l'article 7 LEg qui prévoit que « Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire une action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position ». Or, elle rappelle que pour pouvoir faire une démarche ou une action judiciaire au regard de cet article 7 LEg, il faut avoir connaissance de ces cas d'inégalités salariales et que ça touche un nombre important de salariés et de collaborateurs d'une entreprise afin de lever un des obstacles considérables au respect de l'égalité, à savoir le fait qu'aujourd'hui l'immense majorité des cas d'action judiciaire doit être directement portée par les femmes qui sont victimes d'inégalités salariales. Elle insiste sur le fait que porter ce type d'actions devant la justice est un fardeau très lourd pour les femmes et que c'est la raison pour laquelle nombre d'entre elles se refusent de le faire. Donc si on permet à d'autres organisations de le faire en leur nom, ce sera une très grande avancée vers l'égalité salariale.

### **Écarts de salaire entre hommes et femmes, des chiffres éloquentes**

Le représentant de l'Office cantonal de la statistique OCSTAT a présenté un document sur les écarts de salaire entre hommes et femmes (cf. annexe 1 du rapport de majorité) qui présente les résultats extraits de la dernière enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) qui vient de paraître.

On y apprend que « 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 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).

### **La discrimination salariale est une forme de sous-enchère salariale**

Lors de son audition, la directrice générale de l'OCIRT a expliqué que 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 des 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.

### **Conclusion**

C'est pourquoi, face à une situation de discrimination avérée intolérable, près de 40 ans après l'inscription de l'égalité salariale entre hommes et femmes dans la Constitution fédérale, nous vous demandons, Mesdames les députées et Messieurs les députés, de suivre la minorité de la Commission et de voter en faveur de cette motion pour enfin obtenir l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les entreprises genevoises.