



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

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

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

Audition du 8 février devant la commission de l'économie du Grand Conseil

Mesdames et Messieurs les députés,

L'UAPG vous remercie de l'auditionner sur ces trois motions, visant l'instauration de labels sur l'égalité des genres, l'égalité salariale et sur une politique d'inclusion et de promotion de la diversité.

Situation juridique concernant l'égalité des genres et l'égalité salariale en particulier

Entrée en vigueur en 1996, la loi sur l'égalité (LEg) interdit toute discrimination directe ou indirecte dans les rapports de travail. Elle concrétise le principe de l'égalité entre hommes et femmes, notamment le droit constitutionnel à un salaire égal (art. 8 al. 3 Cst féd). Elle a par ailleurs pour but de faciliter l'aboutissement des actions en justice dans ce domaine. L'interdiction de discriminer s'applique à l'ensemble de la relation d'emploi, de l'embauche à la résiliation des rapports de travail.

La révision de la LEg, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, oblige les entreprises employant 100 travailleurs-euses ou plus à réaliser une analyse de l'égalité des salaires. La première analyse des salaires doit être effectuée entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. Si cette analyse montre que l'égalité des salaires est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de la réitérer au bout de quatre ans. Dans le cas contraire, l'entreprise doit refaire l'analyse quatre ans plus tard. L'employeur peut effectuer l'analyse lui-même, en utilisant une méthode scientifique et conforme au droit, par exemple à l'aide de l'outil mis gratuitement à disposition par la Confédération (Logib). La vérification de l'analyse doit être effectuée par un organe indépendant. L'employeur informe les travailleurs du résultat, par écrit. En outre, les entreprises cotées en bourse publient ce résultat dans l'annexe à leur rapport annuel.

Exemples de labels et démarches existants en Suisse et à l'étranger

Plusieurs labels et certifications existent déjà. S'agissant de l'égalité des salaires, les entreprises suisses peuvent faire appel à la certification EQUAL-SALARY qui prouve qu'à travail égal, l'entreprise offre un salaire égal aux hommes et aux femmes. La Fondation EQUAL-SALARY est une organisation indépendante qui décerne le certificat sur la base d'une approche scientifique cohérente. La certification Fair-ON-Pay, basée sur l'outil Logib, permet aussi de vérifier le respect de l'égalité salariale, de même que le label « we pay fair » de l'Université de Saint-Gall ou les certificats «Fair Compensation», «Good Practice in Fair Compensation» et «Excellence in Fair Compensation».



La Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, signée par le canton de Genève et des communes genevoises, engage les autorités notamment à contrôler l'égalité salariale au sein de leur administration et dans le cadre des appels d'offres publics et de l'octroi de subventions.

Le label UND, connu essentiellement en Suisse alémanique, distingue les entreprises et les organisations qui ont ancré la conciliation vie privée et vie professionnelle et l'égalité dans leur stratégie, leur structure et leur culture et qui les encouragent activement. Décerné par le Bureau UND, le label a déjà été attribué notamment à l'administration cantonale valaisanne, AXA, Helsana, l'administration fédérale des contributions ou encore Hoffmann La Roche.

La charte suisse de la diversité au travail engage les entreprises signataires à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Le Swiss LGBTI-Label est décerné pour distinguer les entreprises et organisations ayant une culture organisationnelle ouverte et inclusive et pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTI. Trois entreprises romandes ont été distinguées en 2020 (Nestlé, JTI, Firmenich).

La certification EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) est le standard de référence mondial pour évaluer et certifier l'engagement des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes. La banque Pictet, Lombard Odier, Firmenich, Holcim ou Zurich assurances par exemple sont certifiés EDGE.

Au-delà des labels, les organisations patronales s'engagent pour soutenir particulièrement les PME. La FER Genève collabore ainsi avec le BPEV depuis plusieurs années sur des projets tels que « PME Check » qui permet un état des lieux structuré des conditions de travail favorables à la famille dans les PME. La plateforme egaliteautravail, propose des outils, ressources et bonnes pratiques pour promouvoir une culture et un environnement de travail égalitaire, inclusif et sain, exempts de préjugés sexistes, homophobes ou transphobes.

En Europe, des pays ont instauré des labels promouvant l'égalité et la diversité. En France, un label Diversité et un Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été instaurés. En Allemagne, Total E-Quality Deutschland est une association créée en 1996 qui attribue un label aux organisations, administrations et entreprises qui s'impliquent en faveur de l'égalité des chances.

Situation des marchés publics

S'agissant des marchés publics mentionnés dans la M 2569, il convient de rappeler que la Confédération attribue des marchés uniquement aux entreprises qui garantissent le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics, dispositions qui portent notamment sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. L'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP) rappelle cette obligation.

A Genève, l'attribution de marchés publics par les autorités adjudicatrices se base notamment sur le respect des conditions de travail et l'égalité de traitement entre femmes et hommes (RMP: Art. 21(14) Egalité entre femmes et hommes: Les soumissionnaires et les entreprises exécutantes doivent respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes.) Une

entreprise qui souhaite obtenir un marché public, respectivement répondre à un appel d'offres doit fournir dès le dépôt de l'offre une déclaration certifiant que le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes est respecté au sein.

Appréciation d'un label égalité ou inclusion

L'attribution d'un label égalité ou diversité peut apporter des avantages à une entreprise, notamment en contribuant à la positionner comme un employeur attractif et pour améliorer sa réputation auprès des clients et des investisseurs. Le palmarès du magazine Bilan des meilleurs employeurs romands tient d'ailleurs compte du critère de la promotion de l'égalité pour définir son classement.

Nous ne sommes donc pas opposés sur le principe à la création de nouveaux labels mais il faut tenir compte des points suivants:

- De nombreux labels égalité, promotion de la conciliation vie privée/vie professionnelle ou diversité existent déjà en Suisse ou à l'international. Il faut éviter de multiplier les labels, au risque de créer une situation de confusion sans grande utilité. Des démarches pour encourager les entreprises à rejoindre les labels existants pourraient ainsi être plus adéquates que de créer un ou plusieurs nouveaux labels.
- Les grandes entreprises actives à l'international pratiquent déjà des politiques de promotion de l'égalité, de diversité des genres et d'inclusion. Au-delà des aspects moraux et juridiques, la diversité est considérée comme encourageant la performance et la créativité. Elle permet d'attirer les meilleurs talents. Les entreprises ont aussi tout intérêt à refléter leur marché pour le comprendre et s'adapter. A cet égard, les grands groupes internationaux sont particulièrement attentifs à s'adapter à l'évolution de la société et du monde du travail.
- Pour qu'un label ait du sens, il faut qu'il génère de la confiance. Un label doit donc être décerné selon un éventail de critères complets, bénéficiant d'une large reconnaissance et des contrôles du maintien de la qualité doivent être menés. Les conditions pour qu'un label soit efficace engendrent de facto des coûts d'acquisition, financier et en personnel, qui peuvent être plus ou moins élevés pour les entreprises. Or, ces éléments vont jouer un rôle important surtout pour les PME.
- En Suisse, 90% des entreprises sont des micro-entreprises, qui comptent moins de dix collaborateurs et collaboratrices. Un label de l'égalité des chances devrait donc veiller à ce que l'effort à fournir pour obtenir une certification reste raisonnable, en particulier pour de très petites entreprises, afin d'éviter une discrimination de ces dernières par rapport à de grandes entreprises qui disposent des ressources financières et en personnel pour mener un processus de certification et qui ont de toute façon déjà accès à des processus de certification internationaux.

- La labellisation ne doit pas être vue comme une obligation mais comme une opportunité. Elle ne doit pas découler simplement d'une volonté de conformité mais bien favoriser une véritable prise de conscience sur le sujet.
- La complexité de la démarche, les coûts qu'elle est susceptible d'engendrer et les effets réels qu'elle peut avoir sur la finalité poursuivie doivent être questionnés. Un label est-il préférable à la poursuite et au renforcement des mesures déjà mises en place ? A cet égard, mesurer les effets de la révision de la loi sur l'égalité entrée en vigueur en été 2020 et de l'instauration de l'analyse de l'égalité des salaires qui en découle nous semble prématuré.
- De manière générale, améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est une condition-cadre primordiale pour renforcer l'intégration sur le marché du travail des personnes sans activité professionnelle, ainsi que des personnes travaillant à temps partiel. Il est essentiel avant tout de développer une offre suffisante dans le domaine de l'accueil extrafamilial pour enfants, et d'éliminer les incitations financières négatives induites par le système fiscal.

En restant à votre disposition pour toute question, nous vous remercions de votre attention

Catherine Lance Nicolas Rufener