



**M 2460 pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques**

**M 2468: L'Etat doit promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes auprès des entreprises**

**Audition du 8 avril 2019 devant la commission de l'économie du Grand Conseil**

---

Notre Union vous remercie de l'avoir associée à l'analyse de ces deux motions.

**Considérations générales :**

En préambule, il convient de relever que ces deux motions ont été déposées il y a un an. La différence salariale entre femmes et hommes était inférieure à 3% à l'époque de leur dépôt. Elle a certes augmenté aujourd'hui pour atteindre 5,3% et mais le fait est que le canton de Genève est plutôt bon élève en matière d'égalité salariale. Le salaire médian d'un homme à Genève pour l'année 2016 (derniers chiffres publiés en mars de cette année) est de 7'465.-, contre 7'067.- pour une femme. On constate donc une différence de 398.- par mois. Notons qu'il s'agit d'une comparaison basée sur un salaire médian, ce qui peut comporter certains biais, puisqu'il n'est notamment pas tenu compte de la formation, de l'expérience ou encore du secteur. Pour information, la différence entre le salaire médian du secteur privé et public est de 2'201.- par mois, soit 6'726.- pour le premier et 8'927.- pour le second est précisément expliqué par certains par ces éléments.

Cela étant précisé, si la situation genevoise est loin d'être mauvaise, le fait est que l'égalité recule légèrement et qu'il conviendrait de comprendre la raison de cette régression. Il est par ailleurs évident que des progrès peuvent encore être faits.

Sur le fond, il convient de souligner que l'inégalité ne saurait être un modèle économique. Il faut rappeler que les entreprises sont soumises à une forte concurrence entre elles, et le manque de main-d'œuvre actuel et à venir accentuera ce phénomène. Une entreprise qui pratiquerait une politique discriminatoire se coupe d'une partie non négligeable de main-d'œuvre et devient de fait moins concurrentielle. Edgard Brandt, en ouverture d'une conférence sur l'égalité donnée le 1<sup>er</sup> novembre dernier sur le thème de l'égalité comme levier de la performance,



indiquait : «Sans égalité salariale, il sera impossible pour les entreprises de gagner la guerre des talents».

Il convient également de souligner que, d'une manière générale, les inégalités s'expliquent en grande partie par des éléments rationnels et concrets, comme la différence de formation, les interruptions de carrière, les temps partiels, etc. Et nombre d'entreprises ont déjà pris des mesures pour éviter que ces éléments soient constitutifs d'inégalités (formation continue des employés, temps partiels pour les femmes comme pour les hommes, horaires de travail permettant de concilier vie de famille avec vie professionnelle, etc.).

Les calculateurs de salaires, qui peuvent servir de base au constat d'inégalités, prennent généralement en compte le niveau de formation, quand bien même celle-ci n'est pas nécessaire au poste. Ainsi, des universitaires ayant choisi, pour des questions personnelles, d'occuper une fonction moins élevée ou une profession différente que ce que leur diplôme leur permettrait d'avoir, sont considérées comme sous-payées.

Enfin, le choix d'un métier relève de la responsabilité individuelle et il importe de permettre à chacun et chacune de choisir la voie qui lui corresponde, sans barrière liée à son sexe. Le fait est qu'il existe des métiers plus « genrés » que d'autres. Les filles ont tendance à choisir des formations plus « humaines » et les garçons plus scientifiques. L'automatisation de la société pourrait poser un nouveau défi en termes d'égalité, non pas dans le sens où les tâches dites « féminines » sont davantage menacées, mais en raison du fait que les profils techniques seront plus recherchés. Or, ceux-ci sont plus facilement « masculins ».

### **Les mesures proposées**

Les deux motions proposent des mesures dans l'objectif d'atteindre l'égalité salariale femme-homme. Il faut relever que, depuis leur dépôt, les Chambres fédérales ont décidé de rendre l'analyse de l'égalité des salaires obligatoire pour les entreprises occupant au moins 100 personnes. Une partie des demandes est donc ainsi exaucée.

Pour ce qui est de la M 2460, elle propose que des rapports réguliers sur l'égalité salariale soient rendus, pour le petit comme pour le grand Etat. Notre Fédération ne s'y oppose pas. La collaboration avec l'économie genevoise ne pose par ailleurs pas de problème particulier non plus, dans la mesure où cette collaboration reste un vrai dialogue constructif et qu'elle ne se transforme pas en une intrusion de l'Etat dans la vie des entreprises. L'encouragement aux autocontrôles peut également être soutenu. Certaines entreprises le pratiquent déjà, sans pour autant en faire état



publiquement. Notre Union s'opposerait en revanche à toute proposition allant dans le sens d'une mesure contraignante. Enfin, il n'appartient pas forcément à notre Union de se prononcer sur la question d'une augmentation du budget du service de l'égalité. On peut néanmoins relever qu'il en est à l'Etat comme dans toute entreprise: les besoins évoluent et il s'agit de s'adapter à cette évolution en réévaluant la pertinence des missions menées, sans forcément que cela conduise à des dépenses supplémentaires.

Pour ce qui est de la M 2468, nous rappelons que l'IPE est une autorité de contrôle autonome, qui choisit de manière indépendante ses campagnes de contrôle, dans le cadre légal qui lui est imparti. En l'espèce, aucune base légale ne l'autorise à conduire des contrôles dans le domaine de la LEg.

En conclusion et en complément des propositions émises dans le cadre de ces motions, notre Union privilégie les mesures volontaires, basées sur le dialogue. A son sens, les mesures permettant une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle (structures d'accueil de la petite enfance, horaires scolaires adaptés, suppression des effets de seuils fiscaux avec un second salaire, etc) et celles visant une meilleure égalité des chances au sein de l'entreprise (notamment avec la promotion de femmes cadres, des horaires flexibles pour tous les échelons hiérarchiques, etc) sont à privilégier. Il faut travailler sur les causes et non simplement les symptômes, comme le proposent les mesures légales contraignantes.

En vous remerciant de l'attention portée à ces quelques considérations

Pour l'UAPG

Nicolas Aune  
Secrétaire général de l'UIG

Stéphanie Ruegsegger  
Secrétaire permanente